

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN**

**(STUDI PADA PT. JAYA MEKAR SARI, BLITAR )**

**Disusun Oleh:  
ALFIAN WIDATMOKO  
145020207111081**

**Skripsi  
Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Meraih  
Derajat Sarjana Ekonomi**



**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
JURUSAN MANAJEMEN**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS BRAWIJAYA  
MALANG  
2018**

**LEMBAR PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. JAYA MEKAR SARI, BLITAR)**

Yang disusun oleh :

Nama : Alfian Widatmoko  
NIM : 145020207111081  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Telah dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 6 Juni 2018 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima.

1. Prof. Margono Setiawan, SE., SU.

NIP. 19521024 198103 1 003

(Dosen Pembimbing)

2. Agung Nugroho Adi, SE., MM., MM. HRM

NIP. 201304840929 1 001

(Dosen Penguji 1)


3. Rahaditya Yuniarto, SE., MM.

NIP. 201304840621 1 001

(Dosen Penguji 2)

Malang, 30 Juli 2018

Ketua Program Studi S1. Manajemen

  
Dr. Siti Aisjah, SE., MS., CSRS., CFP  
NIP. 19601111 198601 2 001



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI

UNIVERSITAS BRAWIJAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jalan MT. Haryono 165 Malang 6541, Indonesia  
Telp. +62341-555000 (Hunting), 551396, Fax.553834  
E-mail : [feb@ub.ac.id](mailto:feb@ub.ac.id) <http://www.feb.ac.id>

### SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini , saya :

N a m a : Alfian Widatmoko

Tempat/Tgl. Lahir : Sumenep/22 Agustus 1995

Nomor Induk : 145020207111081

Jurusan : S-1 Manajemen

Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Alamat : Perum Puri Kartika Asri Blok J.8, Kota Malang

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa **SKRIPSI** berjudul :

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT JAYA MEKAR SARI, BLITAR)**

yang saya tulis adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat atau saduran dari Skripsi orang lain.

Apabila dikemudian hari ternyata pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku ( dicabutnya predikat kelulusan dan gelar kesarjanaannya).

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Malang,

Mengetahui,  
Dosen Pembimbing

Yang membuat pernyataan

Prof. Dr. Margono, SE., SU.  
NIP. 19521024 198103 1 003



Alfian Widatmoko  
NIM. 145020207111081



## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Tuhan Yang Maha Esa karena atas kasih dan penyertaan-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jaya Mekar Sari, Blitar”.

Tujuan penyusunan skripsi ini adalah untuk memenuhi syarat dalam mencapai derajat Sarjana Ekonomi pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.

Proses penyusunan skripsi ini dapat berjalan dengan baik karena dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, dengan segala kerendahan hati dan segala hormat, penulis menyampaikan terima kasih kepada:

1. Bapak Nurkholis, Ph.D., Ak. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
2. Ibu Dr. Sumiati, SE.,M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya
3. Ibu Dr. Siti Aisjah., SE., MS., CSRS., CFP selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen FEB UB
4. Bapak Prof. Dr. Margono, SE., SU. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan waktu, arahan, motivasi dan wawasan dalam proses penyusunan skripsi.
5. Bapak Agung Nugroho, SE, MM, MM. HRM. selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan arahan, masukan, kritik dan saran kepada penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.



6. Bapak Rahaditya Yuniarto, SE, MM selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan arahan, masukan, kritik dan saran kepada penulis untuk kesempurnaan skripsi ini.
7. Bapak/Ibu dosen dan seluruh karyawan jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
8. Kedua orang tuaku yang selalu memberikan kasih sayang tanpa batas, dukungan secara keuangan dan dukungan moril, motivasi serta doa yang tulus untukku.
9. Sahabat – sahabatku : Nicko, Dhani, Salman, Farid, Irvan, Besta, Ruandra, Daniel, Anys, Zakiah, Ocha, Selvi, Nina, Grady, Ayak, Herdy selama perkuliahan yang menjadikan kuliah lebih berwarna dan memberikan motivasi.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari sempurna. Untuk itu penulis menerima saran dan kritik yang membangun untuk menjadi lebih baik. Semoga karya ini dapat bermanfaat bagi banyak pihak.

Malang, 21 Mei 2018

Alfian Widatmoko

**ABSTRAK**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP  
KINERJA KARYAWAN  
(Studi pada PT Jaya Mekar Sari, Blitar)**

**Oleh:**

**Alfian Widatmoko**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya**

**alfianwidatmoko@gmail.com**

**Dosen Pembimbing:**

**Prof. Dr. Margono, SE., SU.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui salah satu diantara kedua variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Mekar Sari.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research untuk mengkaji pengaruh variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan non finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang, sedangkan sampel penelitian yaitu 50 orang. Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linear berganda, uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Sedangkan untuk pengujian meliputi uji F, uji T, dan uji dominan.

Berdasarkan data yang diperoleh dari hasil analisis regresi berganda, diantara kedua variabel independen diketahui variabel yang memiliki pengaruh paling besar terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari yaitu variabel kompensasi non finansial (X2). Hal ini ditunjukkan dari hasil koefisien  $\beta$  terbesar yaitu sebesar 2,498.

**Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Non Finansial, Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT****EFFECT OF FINANCIAL COMPENSATION AND NON FINANCIAL TO  
EMPLOYEE PERFORMANCE****(STUDY ON PT. JAYA MEKAR SARI, BLITAR)****By :****AlfianWidatmoko****Faculty of Economics and Business University of Brawijaya****alfianwidatmoko@gmail.com****Advisor:****Prof. Dr. Margono, SE., SU.**

This study aims to determine financial compensation and non financial influential simultaneously and partial of the performance of employees and to know one of both variables an influential dominant of the performance of employees at PT .Jaya Mekar Sari .

The kind of research used in this research was explanatory research to assess free variable influence the financial compensation ( X1 ) and non financially ( X2 ) on variables bound the employee performance ( Y ). Research instruments used is a questionnaire. Population in this study were 50 people, while the sample the 50 people. Data analysis used in research is linear regression multiple, classic assumption includes normality test, multikolinearitas test and heteroskedastisitas test. While for testing covering f test, t test, and dominant test.

Based on the data from the results of the analysis of multiple regression , between the two the independent variable known a variable that has the greatest influence on the performance of an employee of PT. Jaya Mekar Sari namely variable non financial compensation (X2) .This is apparent from the results of the largest coefisien  $\beta$  at 2,498 .

**Keywords: Financial compensation, non financial, employee performance**

## DAFTAR ISI

<b>Kata Pengantar</b> .....	i
<b>Abstrak</b> .....	iii
<b>Daftar Isi</b> .....	v
<b>Daftar Tabel</b> .....	ix
<b>Daftar Gambar</b> .....	x
<b>Daftar Lampiran</b> .....	xi
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	9
2.1 Penelitian Terdahulu .....	9
2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	12
2.3 Definisi Kompensasi .....	15
2.3.1 Fungsi dan Tujuan Kompensasi .....	16
2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi .....	18
2.3.3 Jenis Kompensasi .....	19
2.3.4 Komponen-Komponen Kompensasi .....	23
2.3.5 Proses Dalam Kebijakan Kompensasi.....	24
2.4 Kinerja Karyawan .....	25
2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja.....	25
2.4.2 Pengukuran Kinerja.....	27
2.5 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan .....	31
2.6 Kerangka Pikir .....	34
2.7 Model Hipotesis .....	36
2.8 Hipotesis.....	37
2.8.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	37



2.8.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	38
2.8.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. ....	39
<b>BAB III METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>41</b>
3.1 Jenis Penelitian .....	41
3.2 Sifat Penelitian.....	41
3.3 Tempat Penelitian .....	41
3.4 Populasi dan Sampel.....	41
3.3.1 Populasi .....	41
3.3.2 Sampel.....	42
3.3.3 Teknik Sampling .....	42
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	43
3.6 Metode Pengumpulan Data .....	43
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	44
3.8 Skala Pengukuran.....	49
3.9 Uji Instrumen .....	49
3.9.1 Uji Validitas .....	50
3.9.2 Uji Reliabilitas .....	50
3.10 Teknik Analisis Data.....	51
3.10.1 Analisis Deskriptif .....	51
3.10.2 Analisis Regresi Linear Berganda.....	51
3.11 Uji Hipotesis.....	55
3.11.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan.....	55
3.11.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan. ....	56
3.11.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. ....	57
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>58</b>
4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian.....	58
4.1.1 Sejarah Singkat PT. Jaya Mekar Sari .....	58
4.1.2 Lokasi Perusahaan.....	59

4.1.3 Struktur Organisasi.....	60
4.1.4 Hari dan Jam Kerja Karyawan .....	63
4.1.5 Sistem Gaji .....	64
4.2 Karakteristik Responden .....	64
4.2.1 Usia Responden.....	64
4.2.2 Jenis Kelamin Responden .....	65
4.2.3 Pendidikan Responden .....	65
4.2.4 Lama Kerja Responden .....	66
4.3 Uji Instrumen Penelitian .....	67
4.3.1 Uji Validitas .....	67
4.4.2 Uji Reliabilitas .....	70
4.4 Teknik Analisis Data.....	71
4.4.1 Analisis Deskriptif .....	71
4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda .....	77
4.5. Pengujian Hipotesis.....	83
4.5.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan .....	84
4.5.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.....	84
4.5.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan. ....	86
4.6 Pembahasan.....	87
4.6.1 Pengaruh Simultan Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	89
4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y).....	89
4.6.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan .....	91
4.7 Implikasi Hasil Penelitian .....	92
<b>BAB V PENUTUP .....</b>	<b>95</b>
5.1 Kesimpulan .....	95
5.2 Saran .....	96
<b>Daftar Pustaka.....</b>	<b>97</b>



Lampiran ..... 99



## DAFTAR TABEL

No.	Judul Tabel	Hal
2.1	Penelitian Terdahulu .....	9
3.1	Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian .....	48
4.1	Hari dan jam kerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari.....	63
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	64
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	65
4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	66
4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja .....	66
4.6	Uji Validitas Variabel .....	68
4.7	Uji Reliabilitas Variabel.....	70
4.8	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial .....	71
4.9	Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi No Finansial .....	73
4.10	Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan.....	75
4.11	Hasil Uji Normalitas .....	78
4.12	Hasil Uji Multikolinieritas .....	80
4.13	Rekapitulasi Hasil Regresi .....	82

## DAFTAR GAMBAR

No.	Judul Gambar	Hal
2.1	Jenis Kompensasi .....	22
2.2	Komponen Kinerja Individual.....	26
2.3	Model Motivasi Harapan yang Disederhanakan .....	32
2.4	Model Teori Harapan .....	33
2.5	Kerangka Pikir .....	35
2.6	Model Hipotesis .....	36
4.1	Struktur Organisasi PT. Jaya Mekar Sari.....	61
4.2	P-Plot.....	79
4.3	Uji Heteroskedastisitas.....	81





**DAFTAR LAMPIRAN**

<b>No.</b>	<b>Judul Lampiran</b>	<b>Hal</b>
1.	Lampiran 1 Kuesioner.....	99
2.	Lampiran 2 Frekuensi Jawaban Responden.....	105
3.	Lampiran 3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	113
4.	Lampiran 4 Asumsi Klasik .....	118
5.	Lampiran 5 Regresi Linier Berganda.....	122



## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang**

Pada era globalisasi yang modern ini organisasi terus berkembang. Suatu organisasi dalam mewujudkan tujuannya membutuhkan adanya manajemen yang baik, terutama terhadap sumber daya manusia. Dalam hal ini, manajemen perusahaan harus mendorong karyawannya agar memaksimalkan kinerja untuk mencapai tujuan perusahaan. Kelangsungan hidup suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia sehingga suatu perusahaan harus memberikan perhatian lebih terhadap sumber daya manusia yang ada. Sumber daya manusia merupakan salah satu aset yang sangat berharga bagi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus diperhatikan dengan baik, terkait kesejahteraan untuk meningkatkan kinerja para karyawan. Dalam hal ini, diharapkan adanya suatu hubungan yang saling menguntungkan antara karyawan dan perusahaan sehingga dapat mendorong semangat kerja karyawan. Karyawan memberikan prestasi kerja berkualitas untuk kemajuan perusahaan dan perusahaan memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah diraih.

Fungsi personalia merupakan salah satu fungsi yang penting, hal ini disebabkan karena manusia merupakan faktor penggerak. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya bergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, namun lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Jadi, masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang

sangat penting dan harus diperhatikan untuk menjaga kelancaran jalannya suatu perusahaan.

Salah satu yang perlu diperhatikan dalam masalah sumber daya manusia yaitu kinerja karyawan. Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki (Helfert dalam Rivai, 2014, p. 447). Hasil dari kinerja karyawan dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang memiliki hubungan dengan sifat-sifat seseorang yang meliputi sifat fisik, sifat kepribadian, motivasi, jenis kelamin, pendidikan, umur, latar belakang budaya, dan juga pengalaman kerja. Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, jenis pelatihan, rekan kerja, serta sistem upah.

Kinerja karyawan merupakan hal yang penting dalam perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam meningkatkan kinerja karyawan setiap perusahaan melakukan beberapa cara yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan maksimal. Kegiatan tersebut antara lain memberikan pelatihan, pemberian kompensasi, kenaikan jabatan, serta pemberian penghargaan lain. Dengan adanya kegiatan tersebut akan berkaitan dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Melalui cara tersebut diharapkan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan dan motivasi kerja semakin tinggi. Apabila program kompensasi adil dan kompetitif, maka perusahaan akan mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankan dan memberikan motivasi kepada karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, dengan

hal tersebut produktivitas perusahaan meningkat dan dapat menghasilkan produk dengan harga kompetitif yang mampu bersaing dengan perusahaan lain. Dengan kata lain perusahaan tidak hanya unggul dalam persaingan, tetapi juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya hingga mampu meningkatkan profit perusahaan dan mengembangkan usaha perusahaan.

Salah satu untuk meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan. Menurut Rivai (2014, p. 541) Kompensasi merupakan hubungan timbal balik antara organisasi atau perusahaan dengan sumber daya manusia. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa pada perusahaan. Dengan adanya kompensasi diharapkan mampu memberikan motivasi semangat kerja yang tinggi, sehingga karyawan dapat memberikan kinerja yang terbaik untuk perusahaan. Menurut Mathis dan Jackson (2011, p. 419) sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi yang ada. Program kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki empat tujuan yaitu, kepatuhan pada hukum dan peraturan yang berlaku, efektivitas biaya bagi organisasi, keadilan internal, eksternal dan individu bagi karyawan, dan peningkatan kinerja untuk organisasi.

Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial secara langsung dapat berupa gaji, upah, insentif kerja, serta bonus, sedangkan kompensasi finansial secara tidak langsung dapat berupa asuransi kesehatan, dana pensiun, dan juga asuransi jiwa. Kompensasi non finansial dapat berupa lingkungan pekerjaan dan karir pekerjaan (Rivai, 2014, p. 542). Lingkungan pekerjaan terdiri

dari kebijakan-kebijakan yang sehat, kekerabatan dan lingkungan kerja yang nyaman, sedangkan untuk pekerjaan terdiri dari tanggung jawab atas pekerjaan itu sendiri, dan rasa pencapaian atas pekerjaan. Terpenuhinya kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan kinerja para karyawan.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang), Puspita (2011) menyatakan variabel terikat adalah variabel gaji (X1), dimana gaji merupakan bagian dari kompensasi finansial, mempunyai nilai *Standardized Koefisien  $\beta$*  terbesar diantara variabel bebas lainnya yakni sebesar 0,310. Hal ini menunjukkan bahwa gaji memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan variabel bebas lain (insentif, tunjangan, promosi, dan lingkungan kerja). Hal ini disebabkan karena seiring berjalannya waktu maka akan terjadi pergeseran nilai masyarakat, yang dimana materi akan lebih diutamakan. Oleh karena itu, gaji merupakan kebutuhan dasar karyawan untuk memenuhi kebutuhan primer (pakaian, makan, minum, dan tempat tinggal).

Pemberian kompensasi harus diberikan secara profesional, karena kompensasi merupakan bentuk imbal jasa atas kinerja karyawan. Semua perusahaan baik dari sektor jasa khususnya jasa konstruksi dituntut untuk selalu memperhatikan kebutuhan seluruh karyawannya. Salah satu perusahaan jasa konstruksi yaitu PT. Jaya Mekar Sari yang merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa konstruksi bangunan dan infrastruktur yang memerlukan langkah-langkah untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dengan melihat berbagai latar belakang karyawan PT. Jaya Mekar Sari mengakibatkan perhatian terhadap



pemberian kompensasi belum terlaksana secara merata. Dari pengamatan ada beberapa masalah terkait pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan. Selama ini pemberian kompensasi belum terlaksana dengan baik sehingga menyebabkan perputaran karyawan (*labour turn over*). Dari laporan yang diperoleh dari perusahaan, menyatakan bahwa rata-rata 5 tahun terakhir (2012-2017) terjadi perputaran karyawan (*labour turn over*) 10 karyawan. Meskipun masih dibawah 5% fenomena tersebut menjadi perhatian manajemen perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi yang belum terlaksana dengan baik dan tidak merata berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kemajuan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Dalam penelitian ini mengambil obyek di PT. Jaya Mekar Sari, Blitar. PT. Jaya Mekar Sari, Blitar menerapkan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, bonus, serta adanya fasilitas untuk karyawan, sehingga memudahkan untuk melakukan penelitian di tempat tersebut.

Sistem kompensasi yang ada pada PT. Jaya Mekar Sari, Blitar yaitu dengan pemberian kompensasi finansial dan non finansial. Sistem pemberian kompensasi finansial berupa gaji, tunjangan (THR, bonus tahunan), serta bonus kinerja. Dengan adanya kompensasi tersebut, perusahaan berharap kinerja karyawan terus meningkat. Apabila pemberian kompensasi tidak diperhatikan dengan baik, maka akan berpengaruh terhadap sumber daya manusia itu sendiri yaitu akan menurunkan tingkat kinerja yang berdampak kepada menurunnya profit perusahaan.

Berdasarkan uraian diatas mengenai pentingnya sumber daya manusia dalam tercapainya tujuan organisasi dan upaya untuk meningkatkan kinerja

karyawan dengan cara pemberian kompensasi atas kinerja yang telah dilakukan, maka penelitian dengan judul: **“Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Jaya Mekar Sari, Blitar).”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dari latar belakang yang telah diuraikan, maka untuk meningkatkan kinerja karyawan perlu mengkaji lebih mendalam tentang pemberian kompensasi, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh antara variabel kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar?
2. Apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar?
3. Apakah variabel kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari diadakannya penelitian ini yaitu :

1. Untuk menganalisis adakah pengaruh dalam pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar
2. Untuk menganalisis adakah pengaruh signifikan dalam pemberian kompensasi dalam bentuk finansial maupun non finansial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar

3. Untuk menganalisis apakah kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi berbagai pihak, antara lain yaitu :

1. Bagi Peneliti

Diharapkan penelitian ini dapat menambah pengetahuan dan wawasan di bidang sumber daya manusia tentang pemberian kompensasi dan mendorong berpikir kritis dan sistematis dalam menghadapi masalah yang terjadi.

2. Bagi Instansi

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan sumbangan pemikiran bagi perusahaan khususnya dalam pemberian kompensasi finansial maupun non finansial terhadap peningkatan kinerja karyawan

3. Bagi Perguruan Tinggi

Penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai tambahan koleksi dan referensi bagi perguruan tinggi, baik di tingkat jurusan, fakultas, maupun universitas.

4. Bagi Pihak Lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan referensi atau sebagai bahan pembandingan yang ingin melakukan penelitian atau untuk masalah-masalah yang berkaitan dengan pemberian kompensasi



## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Ringkasan hasil penelitian terdahulu dapat dilihat dalam tabel berikut :

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

Keterangan	Puspita Purwaningsing (2011)	Astrid Ratna (2012)	Quida Xavier (2013)	M. Hafiyyan (2015)
<b>Judul</b>	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang)	Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang)	Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Hotel UB Malang)	Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang)
<b>Teknik Pengumpulan Data</b>	1. Studi kepustakaan 2. Studi lapangan a. Wawancara b. Kuisioner c. Observasi	1. Studi kepustakaan 2. Studi lapangan a. Wawancara b. Kuisioner c. Observasi	1. Studi kepustakaan 2. Studi lapangan a. Wawancara b. Kuisioner c. Dokumenter	1. Studi kepustakaan 2. Studi lapangan a. Kuesioner b. Observasi c. Dokumenter
<b>Variabel Penelitian</b>	Variabel Independen : Kompensasi finansial Gaji (X1) Insentif (X2) Tunjangan (X3) Kompensasi non finansial Promosi (X4) Lingkungan kerja (X5)  Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	Variabel Independen : Kompensasi finansial Gaji (X1) Bonus (X2) Tunjangan (X3) Kompensasi non finansial Lingkungan kerja (X4)  Variabel dependen : Kinerja karyawan(Y)	Variabel Independen : Kompensasi finansial Gaji (X1) Insentif (X2) Tunjangan (X3) Fasilitas (X4)  Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)	Variabel Independen : Kompensasi finansial langsung Gaji (X1) Insentif (X2) Bonus (X3) Tunjangan (X4)  Variabel dependen : Kinerja karyawan (Y)



**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu (Lanjutan)**

	<b>Puspita Purwaningsing (2011)</b>	<b>Astrid Ratna (2012)</b>	<b>Quida Xavier (2013)</b>	<b>M. Hafiyyan (2015)</b>
<b>Kesimpulan</b>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan serta kompensasi non finansial yang terdiri dari promosi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan bagian giling PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa promosi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian giling PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang</p> <p>3. berdasarkan hasil penelitian gaji terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, insentif dan tunjangan serta kompensasi non finansial yang terdiri dari promosi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang</p> <p>3. berdasarkan hasil penelitian, kompensasi finansial terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi lebih kecil dari taraf signifikansi. Maka, kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel UB Malang.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa fasilitas terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di hotel UB Malang.</p> <p>3. berdasarkan hasil penelitian gaji terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan</p>	<p>1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, insentif, bonus, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang.</p> <p>2. Berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi finansial langsung bahwa gaji terbukti berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan.</p>

Sumber : Peneliti, 2018

Berdasarkan tabel diatas diuraikan dalam penjelasan sebagai berikut ini,

Puspita Purwaningsih (2011) melakukan penelitian pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bagian giling pada perusahaan rokok kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang. Tujuan dari

penelitian ini adalah untuk mengukur pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan bagian giling studi pada perusahaan rokok kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang. Variabel yang diteliti yaitu gaji insentif, tunjangan, promosi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini berjumlah 56 orang dan menggunakan penelitian secara kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial yaitu gaji berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, promosi dalam variabel kompensasi non finansial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Astrid Ratna (2012) melakukan penelitian berupa pengaruh kompensasi finansial dan non finansial terhadap kinerja karyawan studi pada PT. Taspen (Persero) cabang Malang. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu gaji, bonus, tunjangan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini berjumlah 42 orang dan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah total sampling atau teknik populasi, dimana sampel yang diambil berdasarkan populasi yang ada yaitu sejumlah 42 orang. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi finansial yang terdiri dari gaji, bonus, dan tunjangan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen (Persero) cabang Malang. Variabel kompensasi non finansial yaitu lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Quida Xavier (2013) melakukan penelitian berupa pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan studi pada Hotel UB Malang. Variabel terdiri dari gaji, insentif, tunjangan, fasilitas dan kinerja karyawan. Sampel dari

penelitian ini berjumlah 62 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaji terbukti berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Hotel UB Malang. Hal ini dapat dilihat dari nilai  $t$  hitung lebih besar dari  $t$  tabel.

M. Hafiyyan (2015) melakukan penelitian berupa pengaruh kompensasi finansial langsung terhadap kinerja karyawan studi pada Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang. Variabel dalam penelitian tersebut yaitu gaji, insentif, bonus, tunjangan, dan kinerja karyawan. Sampel dari penelitian ini berjumlah 37 orang. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang.

## **2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

### **2.2.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Terdapat beberapa pengertian manajemen sumber daya manusia yang diungkapkan oleh para ahli. Menurut Rivai (2014, p. 4) manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian.

Manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan masalah keadilan (Dessler, 2015, p. 4)

Menurut Marwansyah (2010, p. 3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

### **2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Hasibuan (2016, p. 21) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

#### **1. Fungsi Manajerial**

##### **a. Perencanaan**

Perencanaan adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya suatu tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian.

##### **b. Pengorganisasian**

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

### c. Pengarahan

Pengarahan adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

### d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan yang telah direncanakan. Apabila terdapat penyimpangan atau kesalahan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

### a. Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

### b. Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

### c. Kompensasi

kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

### d. Pengintegrasian

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.



e. Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagai besar karyawan serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

f. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi dari manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa adanya kedisiplinan yang baik sulit terwujudnya tujuan yang maksimal.

g. Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

### 2.3 Definisi Kompensasi

Terdapat beberapa pengertian kompensasi yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Menurut Rivai (2014, p. 541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi merupakan segala sesuatu bentuk imbalan yang diterima oleh seseorang (pekerja) sebagai imbalan atas kerja mereka (Darsono dan Siswandoko, 2011, p. 269).

Menurut Hasibuan (2012, p. 118) mendefinisikan, “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas

kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi (Mutiara Pangabean dalam Subekhi, 2012, p. 176).

### 2.3.1 Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Balas jasa atau kompensasi bertujuan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan juga pemerintah. Agar tujuan tersebut tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, maka hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip keadilan, wajar, jujur, dan sesuai dengan peraturan perundang-undangan serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

Dalam I Komang Ardana dkk (2012, p. 154), menyebutkan bahwa program pemberian kompensasi yang efektif dalam sebuah organisasi memiliki fungsi dan tujuan, yaitu :

1. Ikatan kerja sama

Dengan adanya pemberian kompensasi maka terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan, disitu karyawan harus mengerjakan tugas-tugas dengan baik sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi itu sesuai dengan perjanjian.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan memenuhi kebutuhan fisik, sosial, dan egoistiknya sehingga karyawan memperoleh kepuasan kerja dari jabatan itu.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar maka pengadaan karyawan yang *kualified* untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan lebih mudah memotivasi bawahannya.

#### 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsisten yang kompetitif maka stabilitas karyawan akan terjamin karena *turn over* relatif kecil.

#### 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup maka disiplin karyawan semakin baik, mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku

#### 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik, pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

#### 8. Pengaruh pemerintah

Jika program pemberian kompensasi disesuaikan dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindari.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi besar kecilnya tingkat kompensasi. Hal ini perlu mendapat perhatian supaya prinsip pengupahan adil dan layak lebih baik dan kepuasan kerja dapat tercapai. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Mangkunegara (2012, p. 84), adalah sebagai berikut:

#### 1. Faktor Pemerintah

Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi/

angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.

2. Penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan perusahaan.

3. Standar dan biaya hidup pegawai

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan standar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan standar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian yang menunjukkan adanya korelasi yang tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dengan pencapaian tujuan perusahaan.

4. Ukuran perbandingan upah

Kebijakan dalam penentuan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besara kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.

5. Permintaan dan persediaan

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat itu perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.

#### 6. Kemampuan membayar

Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar pegawai. Artinya, jangan sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

### 2.3.3 Jenis Kompensasi

Kompensasi merupakan cara perusahaan untuk meningkatkan kualitas karyawannya untuk pertumbuhan perusahaan. Setiap perusahaan memiliki suatu sistem kompensasi yang berbeda-beda sesuai dengan visi, misi, dan tujuannya. Menurut Gugup Kismono (2011, p. 178), kompensasi dapat dibedakan dalam dua kategori, yaitu:

#### 1. Kompensasi Finansial.

Kompensasi finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

##### a. Kompensasi langsung

Berupa pembayaran upah (pembayaran atas dasar jam kerja), gaji (pembayaran secara tetap/bulanan), dan insentif atau bonus. Pemberian gaji tetap setiap bulannya umumnya didasarkan pada nilai pekerjaan yang diembannya. Semakin tinggi nilai pekerjaan atau jabatannya akan semakin tinggi pula gaji yang diterimanya tanpa mempertimbangkan kinerja yang dihasilkannya. Penentuan nilai sebuah pekerjaan dilakukan melalui evaluasi pekerjaan. Sebaliknya, besar kecilnya gaji insentif atau bonus dikaitkan dengan kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Jika seseorang menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dibandingkan rekan

kerjanya, maka dia berhak mendapatkan insentif lebih besar walaupun mereka menduduki jabatan yang sama.

b. Kompensasi tidak langsung

Berupa pemberian pelayanan dan fasilitas kepada karyawan seperti program beasiswa pendidikan, perumahan, program rekreasi, libur dan cuti, konseling finansial, dan lain-lain.

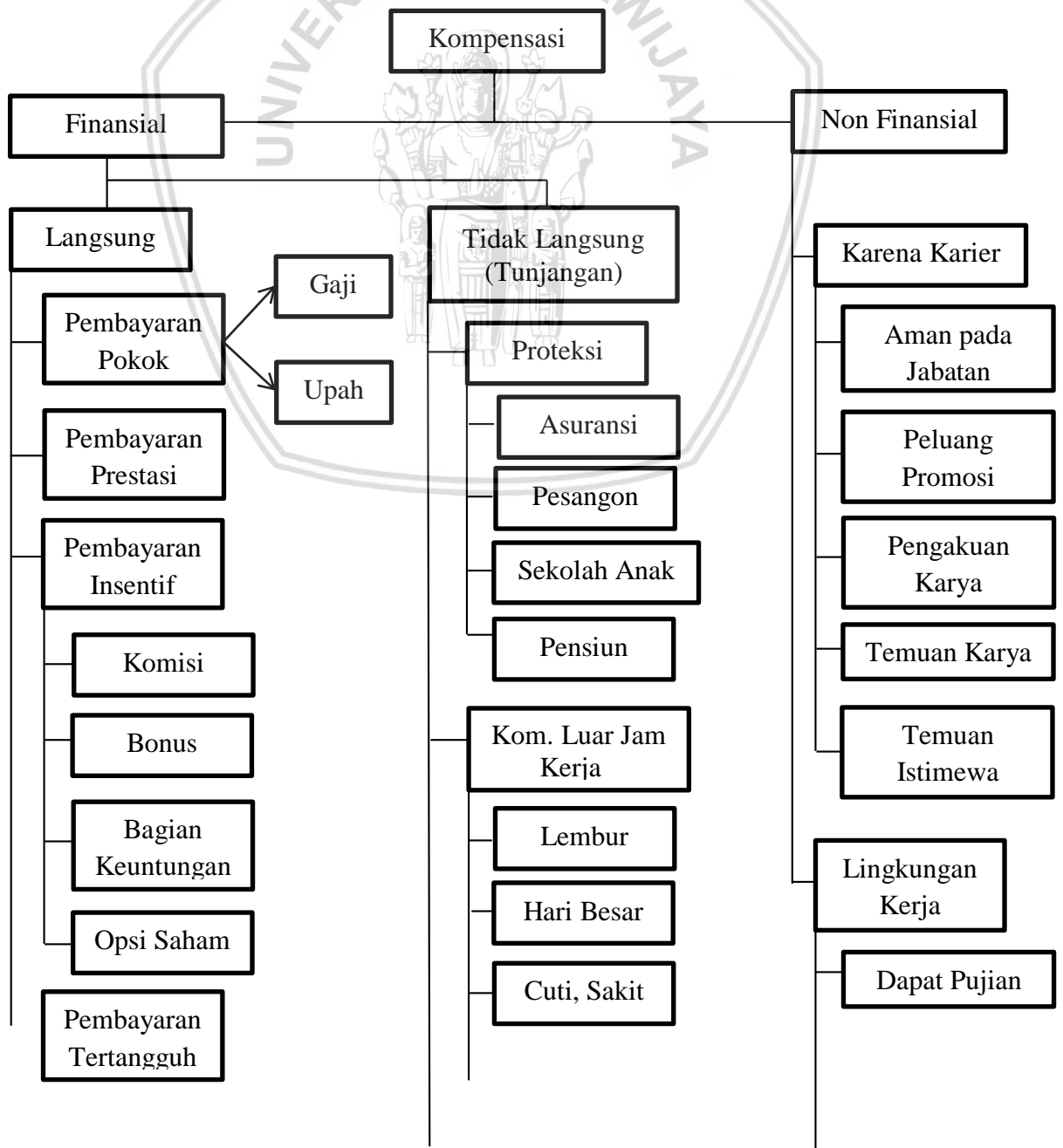
2. Kompensasi Non Finansial. Kompensasi non finansial terbagi menjadi dua bagian, yaitu :

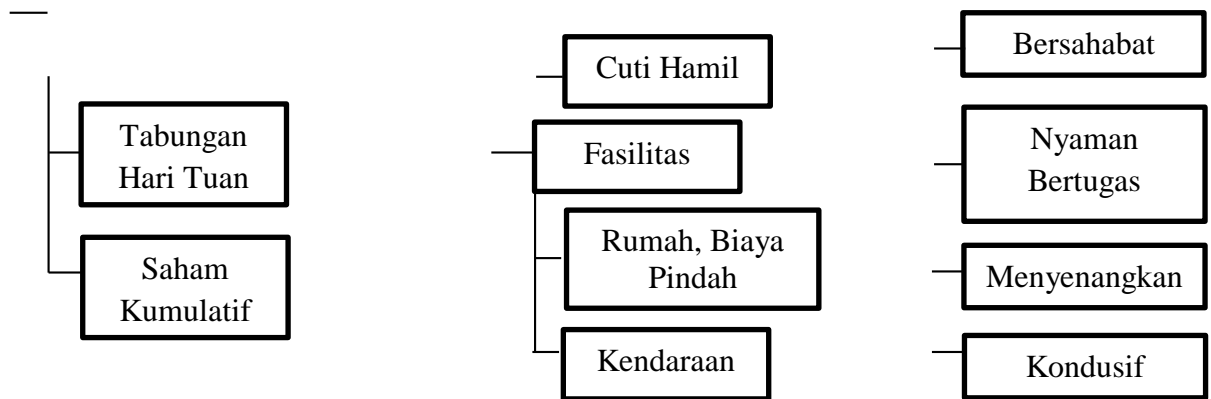
- a. Kepuasan dari pekerjaan itu sendiri berupa tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian.
- b. Kepuasan yang diperoleh dari lingkungan kerja karyawan berupa kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, dan lingkungan kerja yang nyaman.

Menurut Rivai (2014, p. 542) jenis-jenis kompensasi dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Kompensasi finansial terdiri dari kompensasi tidak langsung dan langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pembayaran karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus, atau komisi. Kompensasi tidak langsung atau *benefit*, terdiri dari semua pembayaran yang tidak tercakup dalam kompensasi finansial langsung yang meliputi liburan, berbagai macam asuransi, jasa seperti perawatan anak atau kepedulian keagamaan, dan sebagainya. Penghargaan non finansial seperti pujian, menghargai diri sendiri, dan pengakuan yang dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan, produktivitas, dan kepuasan. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Jenis Kompensasi**





Sumber : Rivai (2014, p. 542)

### 2.3.4 Komponen-Komponen Kompensasi

Dalam Rivai (2010, p. 744) menyebutkan ada dua jenis umum komponen nyata dari sebuah program kompensasi, yaitu :

#### 1. Pembayaran Pokok

a. Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

#### b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan, atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlah relatifnya tetap, besar upah dapat berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

#### c. Kompensasi tidak langsung (*Fringe Benefit*)

*Fringe Benefit* merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai

upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Contohnya berupa fasilitas-fasilitas seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

## 2. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja.

## 3. Karir

Karir adalah seluruh pekerjaan yang dimiliki atau dilakukan oleh individu selama masa hidupnya. Karir merupakan pola dari pekerjaan dan sangat berhubungan dengan pengalaman (posisi, wewenang, kekuasaan, dan interpretasi subjektif atas pekerjaan) dan aktivitas selama masa kerja individu

## 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja tersebut terdiri dari lingkungan kerja nonfisik mencakup hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat bekerja.

### 2.3.5 Proses Dalam Kebijakan Kompensasi

Menurut Gugup Kismono (2011, p. 177) dalam melaksanakan kebijakan kompensasi, perlu dikaji adanya peraturan tentang kompensasi dengan maksud agar dapat memberikan balas jasa kepada karyawan secara adil dan terstruktur sehingga akan memperlancar administrasi penggajian dan untuk memotivasi karyawan supaya

berprestasi. Berbagai peralatan, sistem dan kebijaksanaan dapat digunakan untuk mempermudah proses administrasi yang kompleks. Metode yang dapat digunakan adalah dengan :

- a. Analisis pekerjaan
- b. Evaluasi pekerjaan
- c. Survei pengupahan dan penggajian
- d. Rencana-rencana kompensasi variabel
- e. Penilaian kinerja dan lain-lain

## **2.4 Kinerja Karyawan**

Terdapat beberapa pengertian yang diungkapkan oleh beberapa ahli. Menurut Helfert dalam Rivai (2014, p.447) Kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan (Mathis dan Jackson, 2011, p. 378).

Menurut Cherington dalam Khaerul Uman (2010, p. 188) mengatakan bahwa kinerja menunjukkan pencapaian target kerja yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Jadi, Definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan oleh perusahaan.

### **2.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja individual menurut Mathis dan Jackson (2011, p. 113)

1. Kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan tersebut

Terdiri dari bakat, minat, dan faktor kepribadian.

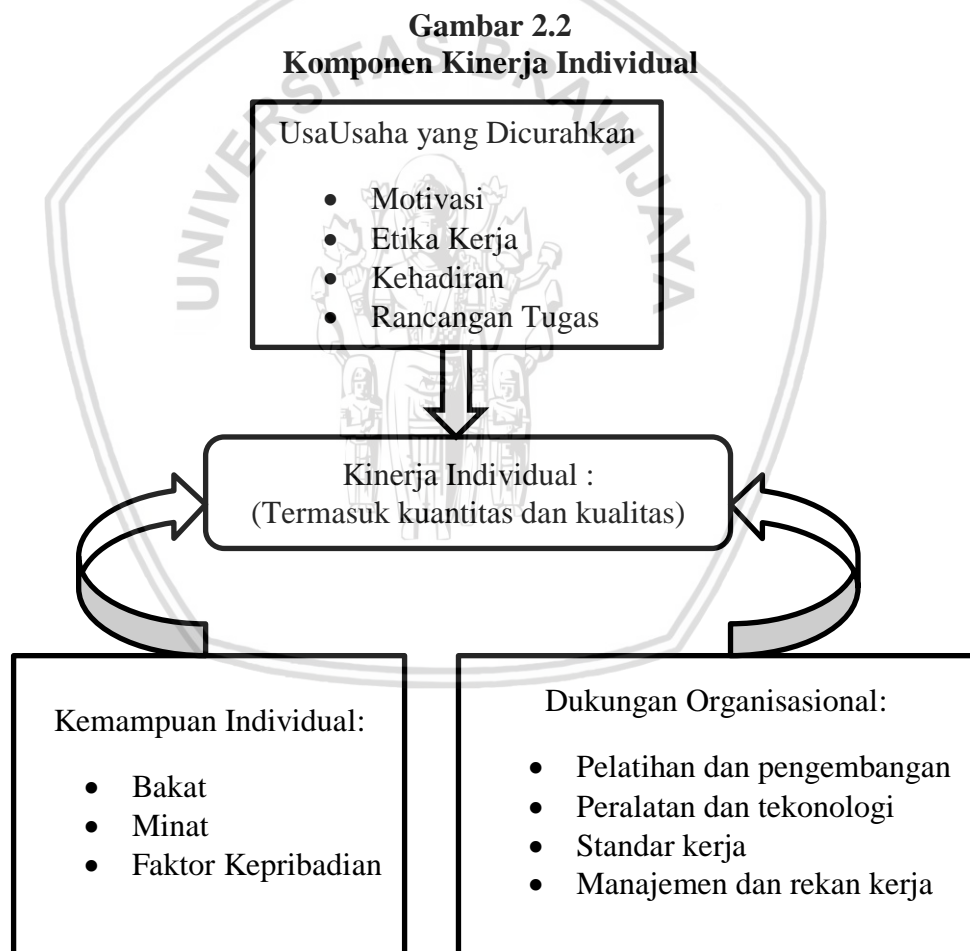
2. Tingkat usaha yang dicurahkan

Terdiri dari motivasi, etika kerja, kehadiran, rancangan tugas.

3. Dukungan Organisasi

Terdiri dari pelatihan dan pengembangan, standar kinerja, manajemen, dan rekan kerja.

Hubungan ketiga faktor ini diakui secara luas dalam literatur manajemen sebagai : Kinerja (*Performance P*) = Kemampuan (*Ability A*) x Usaha (*Effort E*) x Dukungan (*Support S*)



Sumber : Mathis dan Jackson (2011, p. 117)

Kinerja individual ditingkatkan sampai tingkat dimana ketiga komponen tersebut ada dalam diri karyawan. Akan tetapi kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

### 2.4.2 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut Amstrong dan Baron dalam Wibowo (2010, p. 246) yaitu membagi tipe ukuran kinerja berdasarkan pada lingkup penggunaannya, dalam lingkup individual, tim dan organisasional.

#### 1. Ukuran Individual

Ukuran kinerja bagi individu meliputi:

- a. *Kuantitas*, dinyatakan dalam bentuk jumlah output, atau persentase antara output aktual dengan output yang menjadi target.
- b. *Kualitas*, dinyatakan dalam bentuk pengawasan kualitas yang bervariasi diluar batas, jumlah keluhan yang masih dalam batas yang dapat dipertimbangkan untuk ditoleransi.
- c. *Produktivitas*, diukur sebagai output per pekerja.
- d. *Ketepatan waktu*, dinyatakan dalam bentuk pencapaian batas waktu pengiriman, jumlah unit yang dapat diselesaikan tepat waktu.
- e. *Pengawasan biaya*, sebagai biaya per unit produksi, variasi upah buruh langsung/tidak langsung

#### 2. Ukuran Tim

Ukuran kinerja tim dapat dihubungkan dengan output tim, proses tim, hubungan tim dengan pelanggan, standar kualitas, kecepatan respons atau waktu pengiriman, manajemen proyek, hasil keuangan, dan pengawasan biaya.

#### 3. Ukuran organisasional

Terdapat empat pendekatan berbeda yang dapat dipakai untuk mengukur kinerja organisasi, yaitu sebagai berikut:

- a. *A Balance Scorecard*



A *Balance Scorecard* merupakan serangkaian ukuran yang memberi manajer puncak pandangan bisnis yang cepat tetapi komprehensif. Maka manajer harus melihat bisnis dalam empat perspektif yaitu:

1. *Customer perspective*, tentang bagaimana pelanggan melihat kita.
2. *Internal perspective*, tentang apa yang harus kita lampau.
3. *Innovation and learning perspective*, tentang dapatkan kita melanjutkan untuk memperbaiki dan menciptakan nilai.
4. *Financial perspective*, tentang bagaimana kita melihat pemegang saham.

b. *The European Foundation For Quality Management Model*

Terdapat indikasi bahwa kepuasan pelanggan, kepuasan pekerja, dan dampak pada masyarakat dicapai melalui kepemimpinan. Hal ini mendorong kebijakan dan strategi, manajemen pekerja, sumberdaya, dan proses mengarah pada keunggulan hasil bisnis. Terdapat sembilan elemen dalam model ini, yaitu:

1. *Kepemimpinan*, tentang bagaimana perilaku dan tindakan tim eksekutif dan semua pimpinan lain memberi inspirasi, mendukung, dan meningkatkan budaya *total quality management*.
2. *Kebijakan dan strategi*, tentang bagaimana organisasi memformulasikan, menyebarkan dan mereview kebijakan dan strategi dan mengubahnya ke dalam rencana dan tindakan
3. *Manajemen sumber daya manusia*, tentang bagaimana organisasi merealisasikan potensi sepenuhnya dari segenap sumberdaya manusianya

4. *Sumberdaya*, tentang bagaimana organisasi mengelola sumberdaya secara efektif dan efisien
5. *Proses*, tentang bagaimana organisasi mengidentifikasi, mengelola, mereview, dan memperbaiki prosesnya
6. *Kepuasan pelanggan*, tentang apa yang dicapai organisasi dalam hubungan dengan kepuasan pelanggan eksternalnya
7. *Kepuasan pekerja*, tentang apa yang diperoleh dalam organisasi dalam hubungan dengan kepuasan orangnya sendiri
8. *Dampak pada masyarakat*, tentang apa yang dicapai organisasi dalam memuaskan kebutuhan konsumen dan harapan masyarakat lokal, nasional, dan internasional
9. *Hasil bisnis*, tentang apa yang dicapai organisasi dalam hubungannya dengan sasaran bisnis yang direncanakan dan memuaskan kebutuhan dan harapan setiap orang dengan kepentingan finansial dalam organisasi

c. *Economic Value Added*

Terdapat empatukuran favorit dalam model *Economic Value Added* ini, yaitu sebagai berikut.

1. *Added value* merupakan perbedaan antara nilai pasar dari output perusahaan dan biaya inputnya.
2. *Market value added* merupakan perbedaan antara kapitalisasi pasar perusahaan dan total investasi capital. Jika positif, akan mengindikasikan diciptakannya kekayaan pasar saham.

3. *Cash flow return on investment* membandingkan *cash flow* disesuaikan inflasi, untuk menemukan *cash flow return on investment*.
4. *Total shareholder return* merupakan apa yang sebenarnya diperoleh pemegang saham, misalnya perubahan dalam nilai *capital plus deviden*.

d. *Traditional Financial Measure*

Merupakan ukuran finansial tradisional, yang antara lain termasuk: *return on equity, return on capital employed, earning per share, price/earning ratio, return on sales, assets turnover, overall overheads/sales ratio, profit or sales or added value per employer, output per employee* (produktivitas).

Karena penelitian ini untuk mengukur kinerja karyawan maka yang digunakan adalah ukuran individual.

## 2.5 Hubungan Antara Kompensasi Dengan Kinerja Karyawan

Teori Harapan dalam Mathis dan Jackson (2011, p. 116) menyatakan bahwa individu mendasarkan keputusan tentang perilaku mereka pada harapan mereka bahwa satu perilaku atau perilaku pengganti lainnya cenderung menimbulkan hasil yang dibutuhkan atau diinginkan.

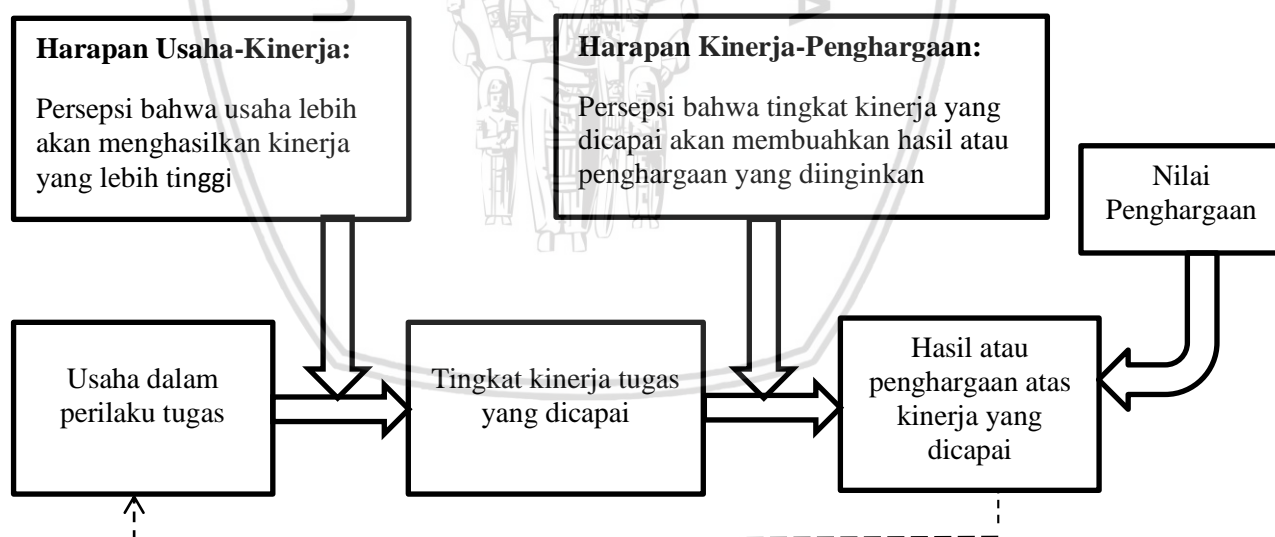
Tiga aspek yang sangat penting dari hubungan perilaku hasil adalah sebagai berikut:

- a. Harapan *Usaha-Kinerja* merujuk pada keyakinan para karyawan bahwa bekerja lebih keras akan menghasilkan kinerja. Apabila orang tidak percaya bahwa bekerja lebih keras menghasilkan kinerja, usaha mereka mungkin berkurang.

- b. Hubungan *Kinerja-Penghargaan* mempertimbangkan harapan individu bahwa kinerja yang tinggi benar-benar akan menghasilkan penghargaan. Hubungan kinerja penghargaan mengindikasikan bagaimana kinerja efektif yang instrumental atau penting membuahkan hasil yang diinginkan.
- c. *Nilai Penghargaan* merujuk pada seberapa bernilainya penghargaan bagi karyawan. Satu faktor yang menentukan kesediaan para karyawan untuk mengerahkan usahanya adalah tingkat sampai mana mereka menilai penghargaan yang diberikan oleh organisasi.

Gambar 2.3

## Model Motivasi Harapan yang Disederhanakan

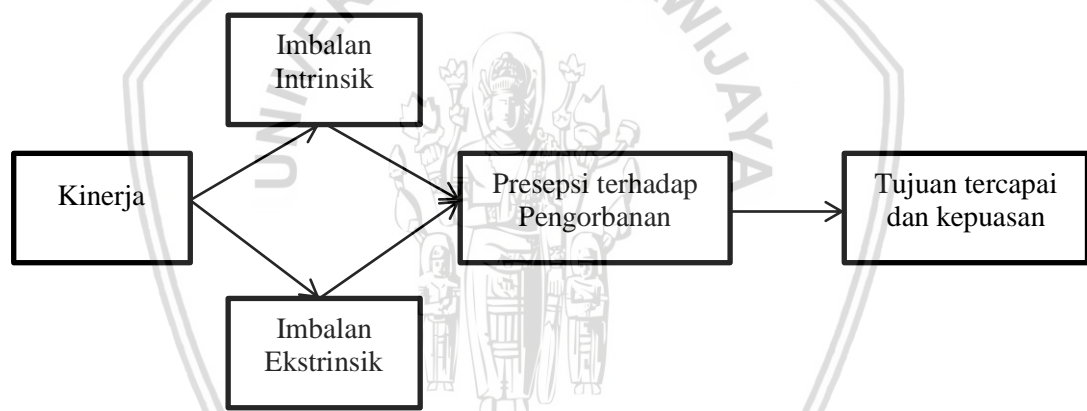


Sumber: Mathis – Jackson (2011, p. 117)

Model motivasi ini mengusulkan bahwa tingkat usaha individu (motivasi) bukan hanya merupakan fungsi dari penghargaan. Para karyawan harus berharap bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik, mereka harus merasa bahwa kinerja tinggi akan menghasilkan penghargaan, dan mereka harus

menghargai penghargaan tersebut. Apabila ketiga kondisi tersebut dipenuhi, para karyawan akan termotivasi untuk mencurahkan usaha yang lebih besar.

**Gambar 2.4**  
**Model Teori Harapan**



Sumber: Rivai (2014, p. 616)

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata, yaitu:

- a. Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap karyawan

Jika imbalan menjadi motivator, maka akan cocok untuk individu yang terlibat. Pimpinan dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan oleh karyawannya dengan reaksinya dalam situasi yang berbeda-beda dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.

- b. Menentukan kinerja yang diinginkan

Identifikasi tingkat kinerja atau perilaku yang diinginkan sehingga dapat memberitahukan pekerjaan apa yang harus dilakukan agar mereka diberi imbalan.

c. Mengaitkan imbalan dengan kinerja

Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang layak harus jelas dikaitkan dengan suatu kinerja dalam jangka waktu yang singkat.

d. Menganalisis faktor-faktor yang mengurangi efektivitas imbalan

Perbedaan antara rencana imbalan dengan pengaruh lain di dalam lingkungan kerja memungkinkan dilakukannya penyesuaian didalam sistem imbalan.

e. Memastikan imbalan mencukupi

Imbalan yang kecil akan menjadi motivator yang kecil pula

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan kinerja mempunyai hubungan, karena setiap penghargaan mempunyai nilai tersendiri bagi orang yang bersangkutan. Karyawan dimotivasi untuk melakukan upaya lebih keras bila ia meyakini upaya itu akan menghasilkan penilaian kinerja yang baik. Penilaian kinerja yang baik akan mendorong imbalan bagi organisasi seperti bonus, kenaikan gaji, atau promosi. Jika motivasi yang bernilai digunakan untuk memotivasi, maka karyawan akan mengerahkan upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang tinggi. Dalam hal ini karyawan harus berharap bahwa mereka memiliki kemampuan untuk mengerjakan tugas dengan baik dan maksimal, mereka harus merasa bahwa kinerja yang tinggi akan menghasilkan penghargaan dan mereka harus menghargai pekerjaan tersebut.

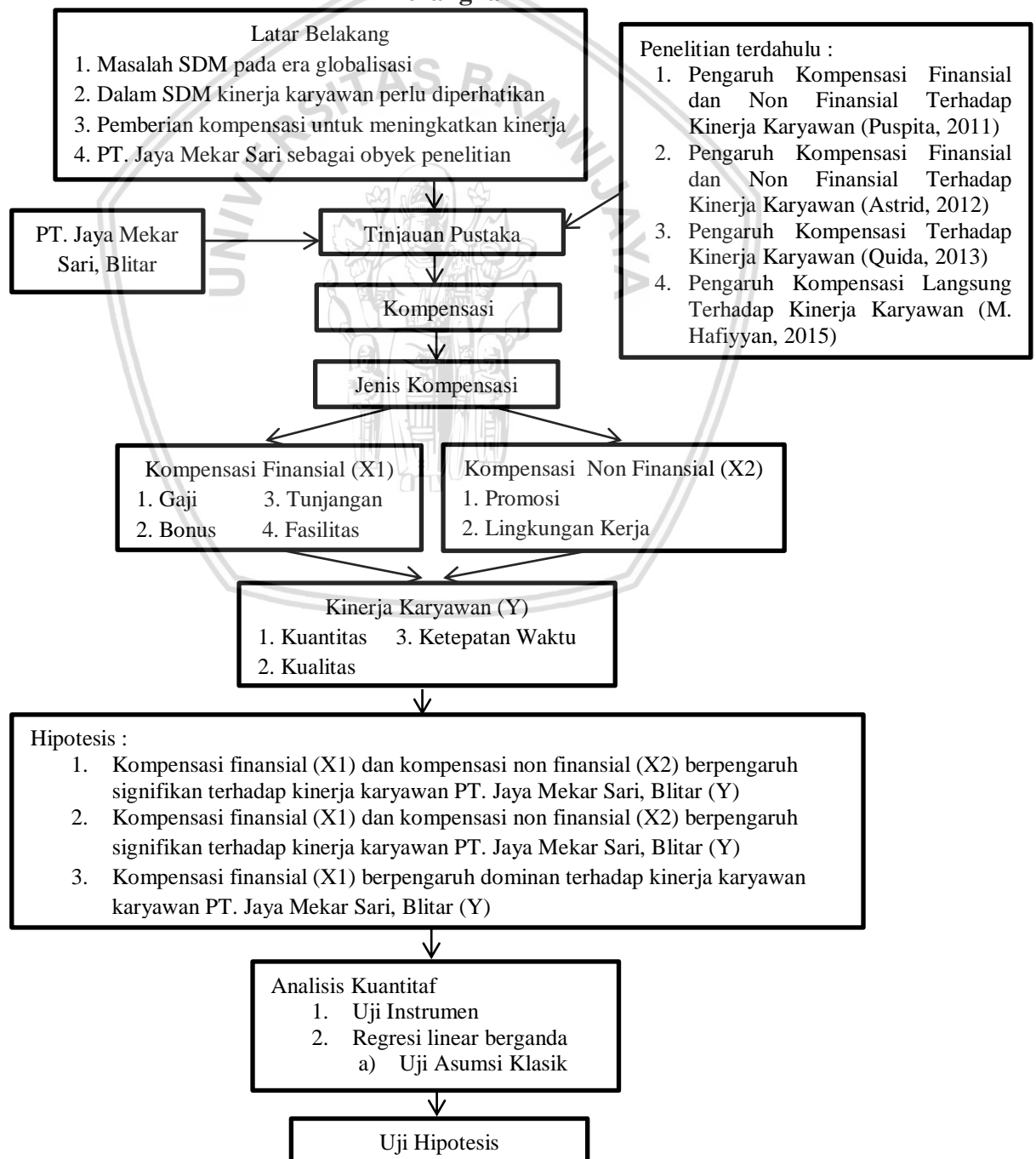


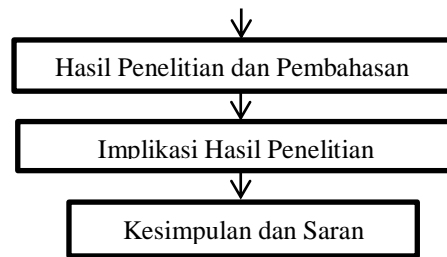
## 2.6 Kerangka Pikir

Untuk memudahkan dalam melakukan analisis permasalahan yang telah disebutkan di atas, maka digunakan kerangka pikir yang ditunjukkan pada gambar 2.5 berikut ini :

**Gambar 2.5**

### Kerangka Pikir





Sumber : Peneliti, 2018

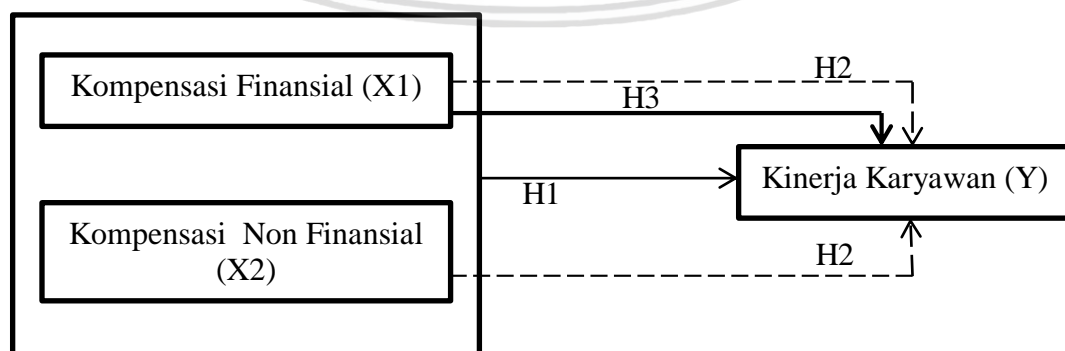
Berdasarkan kerangka pikir diatas, dapat dijelaskan bahwa konsep kompensasi yang variabelnya terdiri dari kompensasi finansial dan kompensasi non finansial merupakan variabel independen atau variabel bebas. Variabel-variabel tersebut menurut teori dan penelitian terdahulu dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang merupakan variabel dependen atau variabel terikat. Kemudian untuk membuktikannya dilakukan analisis kuantitatif. Pada pembahasan ini peneliti menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji F dan uji t.

## 2.7 Model Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, berikut ini disajikan gambar model hipotesis :

**Gambar 2.6**

### Model Hipotesis



Sumber : Peneliti, 2018

#### Keterangan

- > : Berpengaruh secara simultan
- - - - -> : Berpengaruh secara parsial

—————→ : Berpengaruh secara dominan

## 2.8 Hipotesis

Berdasarkan model hipotesis diatas, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

### 2.8.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian Purwaningsih, Puspita (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang) , hasil uji F pada penelitian ini sebesar 3,489 yang artinya bahwa kompensasi finansial yang terdiri gaji, insentif dan tunjangan serta kompensasi non finansial yang terdiri dari promosi dan lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh simultan terhadap kinerja karyawan bagian giling PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang.

Pada penelitian Ratna, Astrid (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang, , hasil uji F pada penelitian ini sebesar 3,238 yang artinya bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain semakin besar pemberian kompensasi finansial dan kompensasi non finansial akan meningkatkan kinerja mereka.

Pada penelitian Xavier, Quida (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang, hasil uji F pada penelitian ini sebesar 3,840 yang artinya kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hotel UB Malang.

Pada penelitian Hafiyyan, M (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang), hasil uji F pada penelitian ini sebesar 3,764 yang artinya kompensasi finansial langsung yang terdiri dari gaji, insentif, bonus, dan tunjangan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari beberapa penjelasan penelitian sebelumnya, maka :

**H1 = Kompensasi finansial dan non finansial Berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar.**

### **2.8.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan.**

Pada penelitian Purwaningsih, Puspita (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang) , hasil penelitian menunjukkan promosi terbukti memiliki pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan bagian giling PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji parsial/t test yaitu sebesar 3,178.

Pada penelitian Ratna, Astrid (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji parsial/t test pada kompensasi finansial sebesar 8,186 dan kompensasi non finansial sebesar 0,153.

Pada penelitian Xavier, Quida (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang, hasil penelitian

menunjukkan bahwa variabel fasilitas pada kompensasi finansial memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut terbukti dengan nilai uji parsial/t test sebesar 2,713.

Pada penelitian Hafiyyan, M (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang), hasil penelitian menunjukkan kompensasi finansial langsung berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai uji parsial/t test pada kompensasi finansial variabel tunjangan sebesar 3,056.

Dari beberapa penjelasan penelitian sebelumnya, maka :

**H2 = Kompensasi finansial dan kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar.**

### **2.8.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pada penelitian Purwaningsih, Puspita (2011) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja karyawan Bagian Giling (Studi Pada Perusahaan Rokok Kretek PT. Karya Niaga Bersama Kota Malang) , hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai regresi sebesar 0,762.

Pada penelitian Ratna, Astrid (2012) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan PT. Taspen (Persero) Cabang Malang, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan yaitu dengan nilai regresi sebesar 0,819.

Pada penelitian Xavier, Quida (2013) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang, hasil penelitian

menunjukkan bahwa kompensasi finansial pada variabel fasilitas memiliki pengaruh paling dominan yaitu sebesar 0,938.

Pada penelitian Hafiyyan, M (2015) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Balai Besar Inseminasi Buatan, Singosari, Malang), hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi finansial langsung pada variabel gaji paling dominan dengan nilai regresi 0,736.

Dari beberapa penjelasan penelitian sebelumnya, maka :

**H3 = Kompensasi finansial berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Mekar Sari, Blitar.**





## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini yaitu penelitian penjelasan (*explanatory research*). Menurut Sugiyono (2012, p. 21) penelitian eksplanatoris merupakan penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan yang lain dan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Alasan memilih penelitian jenis eksplanatoris ini adalah menguji hipotesis yang diajukan. Diharapkan melalui hipotesis tersebut dapat menjelaskan hubungan antara variabel kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

#### 3.2 Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat replikasi penelitian sebelumnya dengan mengadopsi variabel, indikator, dan alat analisis yang sama. Penelitian sebelumnya adalah Skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang”.

#### 3.3 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada PT. Jaya Mekar Sari yang berlokasi di Jalan Raya Kuningan No.16 Kecamatan Kanigoro, Kabupaten Blitar, Jawa Timur.

#### 3.4 Populasi dan Sampel

##### 3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2012, p. 119) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik

tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan, menurut Arikunto (2013, p. 173) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud populasi adalah individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan sebagai obyek penelitian.

Berdasarkan uraian diatas, maka penelitian ini menetapkan karyawan PT. Jaya Mekar Sari yang bekerja di kantor sebagai populasi yaitu sejumlah 50 karyawan.

### **3.4.2 Sampel**

Arikunto (2013, p. 174) berpendapat bahwa sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Sedangkan menurut Sugiyono (2012, p. 120) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi.

### **3.4.3 Teknik Sampling**

Menurut Sugiyono (2012, p. 120), bahwa teknik sampling pada dasarnya dapat dikelompokkan menjadi dua yaitu *Probability Sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel dan *Non Probability Sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi kesempatan atau peluang yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Dalam penelitian ini pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh yang mana artinya adalah teknik penentuan sampel bila anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Jaya Mekar Sari yang bertugas yaitu sejumlah 50 karyawan.

### 3.5 Jenis dan Sumber Data

#### 1. Data Primer

Menurut Sugiyono (2012, p. 139) definisi data primer adalah Data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2013, p. 146) data primer merupakan sumber data penelitian yang diperoleh secara langsung dari sumber asli.

Dalam penelitian ini data primer bersumber dari responden yaitu karyawan yang bekerja didalam kantor PT. Jaya Mekar Sari yang digunakan untuk pengujian hipotesa yang data tersebut diperoleh dari PT. Jaya Mekar Sari.

#### 2. Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2012, p. 141) data sekunder adalah Sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Sedangkan menurut Indriantoro dan Supomo (2013, p. 146) data sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara.

Dalam penelitian ini data sekunder diperoleh dari dokumen-dokumen atau catatan-catatan yang dimiliki perusahaan dan juga dapat diperoleh data yang berasal dari literatur seperti buku, artikel, jurnal serta skripsi yang dapat mendukung penelitian ini.

### 3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu angket atau kuesioner. Menurut Sugiyono (2013, p. 137), kuesioner (angket) merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Teknik ini memberikan tanggung jawab

kepada responden untuk membaca dan menjawab pertanyaan. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertanyaan-pertanyaan berdasarkan variabel yang akan diteliti dengan indikator masing-masing variabel tersebut.

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

Menurut Nazir (2014, p. 110) menyebutkan bahwa definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel atau konstruk dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan, ataupun memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur konstruk atau variabel tersebut. Sedangkan, menurut Indriantoro dan Supomo (2014, p. 69) bahwa definisi operasional adalah penentuan *construct* sehingga menjadi variabel yang dapat diukur. Dari beberapa definisi diatas, definisi operasional menjelaskan cara tertentu yang digunakan oleh peneliti dalam mengoperasionalkan *construct*, sehingga memungkinkan bagi peneliti yang lain untuk melakukan replikasi pengukuran dengan cara yang sama atau mengembangkan cara pengukuran *construct* yang lebih baik.

Berikut ini adalah definisi operasional variabel yang digunakan dalam penelitian dengan menggunakan dasar penelitian sebelumnya dan kondisi di tempat penelitian, yaitu:

a. Kompensasi Finansial (X1)

Yang dimaksud dengan kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi yang diterima karyawan dalam bentuk uang/bernilai uang (Kadarisman, 2012, p. 88).

Indikator pengukuran variabel kompensasi finansial dalam penelitian ini yaitu:

1) Gaji (X1.1)

Balas jasa dalam bentuk uang yang dapat diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang

memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Pemberian gaji diberikan dalam periode tertentu yaitu setiap bulan.

2) Bonus (X1.2)

Keuntungan perusahaan dalam setahun yang pembagiannya dilihat dari unit kerja.

3) Tunjangan (X1.3)

Penghargaan tidak langsung yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari keanggotaan organisasi atau perusahaan.

4) Fasilitas yang diberikan perusahaan (X1.4)

Fasilitas yang diberikan perusahaan berupa ruang kantor yang sesuai dengan kebutuhan dan area parkir yang luas.

b. Kompensasi Non Finansial (X2)

Yang dimaksud dengan kompensasi non finansial yang diteliti dalam penelitian ini adalah kompensasi yang tidak berbentuk/bernilai uang yang diberikan perusahaan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang.

Indikator pengukuran variabel kompensasi non finansial dalam penelitian ini yaitu:

1) Promosi (X2.1)

Keadaan dimana seorang karyawan dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang lebih tinggi dalam pembayaran, tanggung jawab dan jabatan.

2) Lingkungan Kerja (X2.1)

Lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal.

c. Kinerja Karyawan (Y)

Yang dimaksud kinerja dalam penelitian ini adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas.

Adapun indikator variabel kinerja dalam penelitian ini yaitu:

1) Kuantitas (Y1.1)

- a. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan
- b. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan
- c. Ada peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan
- d. Penyelesaian jumlah hasil pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja

2) Kualitas (Y1.2)

- a. Ketelitian dalam mengerjakan tugas
- b. Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan
- c. Keterampilan dalam mengerjakan tugas
- d. Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu
- e. Kemampuan dalam mengambil keputusan sesuai dengan bimbingan atasan
- f. Tingkat kinerja telah sesuai dengan standar kinerja

3) Ketepatan waktu (Y1.3)

- a. Ketepatan waktu sesuai dengan standar perusahaan

- b. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja
- c. Ada peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan tugas maupun pekerjaan
- d. Memulai serta mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya

Untuk lebih memudahkan pemahaman definisi operasional tentang konsep, variabel, indikator, dan item pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.1 berikut:





Tabel 3.1

**Konsep, Variabel, Indikator, dan Item Penelitian**

Konsep	Variabel	Indikator	Item
Kompensasi	Kompensasi Finansial (X1)	(Rivai) Gaji (X1.1)	1. Besar gaji yang diterima karyawan sesuai dengan harapan 2. Gaji yang diterima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari 3. Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu
		Bonus (X1.2)	1. Pemberian bonus bagi karyawan perlu dipertahankan 2. Pemberian bonus sesuai dengan harapan karyawan
		Tunjangan (X1.3)	1. Pemberian tunjangan cuti tahunan 2. Pemberian tunjangan hari raya 3. Tunjangan untuk bekerja lembur telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan karyawan
		Fasilitas (X1.4)	1. Fasilitas ruang kantor telah sesuai dengan kebutuhan karyawan 2. Fasilitas tempat parkir yang luas
	Kompensasi Non Finansial (X2)	(Rivai) Promosi (X2.1)	1. Setiap Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan 2. Perusahaan memberikan kebijakan promosi kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan
		Lingkungan Kerja (X2.2)	1. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kerapian 2. Kenyamanan lingkungan kerja mempertimbangkan kebersihan 3. Komunikasi antara pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik 4. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik
Kinerja	Kinerja Karyawan (Y)	(Wibowo) a. Kuantitas	1. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan standar yang ditetapkan perusahaan 2. Kesesuaian jumlah hasil kerja dengan target karyawan 3. Ada peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan 4. Penyelesaian jumlah hasil pekerjaan lebih banyak dari rekan kerja
		b. Kualitas	1. Ketelitian dalam mengerjakan tugas 2. Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan 3. Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu yang lalu 4. Kemampuan dalam mengambil keputusan sesuai dengan bimbingan atasan 5. Tingkat kinerja telah sesuai dengan standar kinerja
		c. Ketepatan waktu	1. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan 2. Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja 3. Ada peningkatan kecepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan 4. Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik

Sumber: Data Diolah, 2018

### 3.8 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur. Untuk mengumpulkan data pada penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* yang setiap jawaban responden diberi skor 1-5. Menurut Sugiyono (2013, p. 93) skala *likert* digunakan untuk mengatur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang suatu fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator variabel tersebut dijadikan titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Jawaban setiap item instrumen dari tanggapan responden menggunakan skala *likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif.

Untuk keperluan analisis, maka jawaban responden diberi skala sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) diberi nilai sebesar 5
- b. Jawaban Setuju (S) diberi nilai sebesar 4
- c. Jawaban Ragu-Ragu (R) diberi nilai sebesar 3
- d. Jawaban Kurang Setuju (KS) diberi nilai sebesar 2
- e. Jawaban Tidak Setuju (TS) diberi nilai sebesar 1

### 3.9 Uji Instrumen

Untuk menentukan sejauh mana instrumen penelitian ini dapat dipercaya maka dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Adapun pengujian validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan komputer dengan program SPSS (*Statistic Product and Services Solution*) for windows.

### 3.9.1 Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan instrument penelitian untuk menggunakan data sesuai dengan masalah yang hendak diungkapkan. Validitas menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur itu mengukur apa yang akan diukur.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidak suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut Ghazali (2013, p. 53).

Untuk menguji tingkat validitas data, dalam penelitian ini digunakan uji validitas konstruk (*construct validity*) dengan teknik korelasi "*product moment*" yaitu mengkorelasikan unsur dengan itemnya dengan rumus :

Sesuai dengan metode *Pearson*, sebuah instrumen dikatakan valid jika nilai uji validitas lebih dari 0,300 dan nilai signifikansi ( $\alpha$ )  $< 0,05$ .

### 3.9.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan Indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu ( Ghazali, 2013, p. 47 ).

Dalam pengujian ini, peneliti mengukur reliabelnya suatu variabel dengan cara melihat *Cronbach Alpha* dengan signifikansi yang digunakan lebih besar dari 0,70. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,70$  (Ghozali, 2013, p. 48 ).

### **3.10 Teknik Analisis Data**

#### **3.10.1 Analisis Deskriptif**

Distribusi frekuensi variabel salah satu alat analisis data sebelum melakukan pengujian regresi pada penelitian dan untuk mengetahui nilai setiap variabel yang diteliti.

#### **3.10.2 Analisis Regresi Linier Berganda**

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi berganda. Sebelum menggunakan analisis ini, perlu dilakukan pengujian persyaratan terlebih dahulu yang disebut uji asumsi klasik.

Uji regresi linier berganda dilakukan dengan tujuan menganalisis pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel terikat demi membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsional atau hubungan kasual antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat.

##### **1. Uji Asumsi Klasik**

Dalam asumsi klasik ada 3 pengujian yaitu uji multikolinieritas, uji normalitas, dan uji heteroskedastisitas, berikut ini adalah penjelasan :

##### **A. Uji Normalitas**

Menurut Ghazali (2013, p. 160) Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas diperlukan karena untuk melakukan pengujian-pengujian variabel lainnya dengan mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Untuk menguji suatu data berdistribusi normal atau tidak, dapat diketahui dengan menggunakan grafik normal P-Plot. Normal atau tidaknya data tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## B. Uji Multikolinieritas

Menurut Ghozali (2013, p. 105), uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adakah variabel independen yang memiliki nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol.

Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi, Multikolinieritas dapat juga dilihat dari (1) nilai tolerance dan lawannya (2) variance inflation factor (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) dan diregres terhadap variabel independen lainnya. Jika nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi ( karena  $VIF = 1/Tolerance$  ). Nilai cut off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah Nilai Tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$ . Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolineritas yang masih dapat ditolerir. Sebagai misal nilai Tolerance = 0,10 sama dengan tingkat kolineritas 0,95.

## C. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013, p. 139) uji heteroskedastisitas yaitu untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas (Ghozali, 2006, p.126) salah satunya adalah:

Melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang terprediksi dan sumbu X adalah residual (Y prediksi Y sesungguhnya) yang telah distandardized.

Dasar analisis yaitu :

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan untuk menghitung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Rumus yang digunakan untuk tiga variabel bebas:

$$Y = b_1 X_1 + b_2 X_2$$



Keterangan:

$b_1, b_2$  = koefisien regresi variabel bebas

Y = Kinerja karyawan

X1 = Kompensasi Finansial

X2 = Kompensasi non finansial

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besarnya tingkat sumbangan (kontribusi) dari variabel-variabel bebas ( $X_1, X_2$ ) terhadap naik turunnya Y secara bersama-sama, yang dapat dilihat melalui koefisien determinasi dengan simbol  $R^2$ . Koefisien determinasi mempunyai beberapa kegunaan yaitu :

- a. Untuk mengukur ketepatan suatu garis regresi yang ditetapkan terhadap suatu kelompok dan hasil observasi. Semakin besar nilai  $R^2$ , semakin tepat pula garis regresinya untuk mewakili data hasil observasi. Nilai  $R^2$  antara 0 sampai 1. Model persamaan dianggap baik apabila koefisien determinasi sama dengan satu atau mendekati satu.
- b. Untuk mengukur besarnya pengaruh dari variabel bebas terhadap naik turunnya nilai Y.

### 3.11 Uji Hipotesis

#### 3.11.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Uji hipotesis secara serentak ini menggunakan uji F (F test), dimana nilai  $F_{hitung}$  dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  pada tingkat keyakinan tertentu. Dari uji F



ini selanjutnya diputuskan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Adapun uji F adalah dengan menggunakan metode analisis varian. Metode uji F menurut Gujarati (2001, p. 120) dalam modul Mugiono (2009, p. 17), dapat dirumuskan :

$$F = \frac{\text{rata - rata kuadrat regresi}}{\text{rata - rata kuadrat kesalahan pengganggu}}$$

Hipotesis yang diajukan untuk uji F ini adalah :

$H_0 ; b_1 = b_2 = 0$

$H_1 ; b_1 \neq b_2 \neq 0$

Uji ini membandingkan nilai F hitung dengan nilai F tabel. Pengujian signifikan  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan nilai probabilitas 0,05. Sehingga didapat hipotesis mengenai pengaruh variabel X terhadap Y secara simultan.

- a. Apabila  $F_{hitung}$  lebih besar dari pada  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima, yang berarti bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat.
- b. Apabila  $F_{hitung}$  lebih kecil dari pada  $F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima  $H_1$  ditolak, berarti tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

### 3.11.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial

#### Terhadap Kinerja Karyawan

Digunakan untuk menguji hubungan secara parsial guna mengukur tingkat singnifikansi antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengambilan keputusan dilakukan berdasarkan perbandingan nilai  $t$  hitung dengan nilai  $t$  tabel, apabila nilai  $t$  hitung lebih dari  $t$  tabel maka  $H_1$  diterima atau  $H_0$  ditolak.

menurut Gujarati (2001, p. 120) dalam modul Mugiono (2009, p. 18), dasar keputusan dalam prosedur pengujian akan menggunakan statistik uji- $t$  sebagai berikut :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria sebagai berikut :

- a. Jika nilai signifikan  $> 0,05$  maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan). Ini berarti bahwa secara parsial variabel independen tersebut tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel independen.
- b. Jika nilai signifikan  $\leq 0,05$  maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan). Ini berarti secara parsial variabel independen tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

### 3.11.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel  $Y$ , dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel  $Y$  adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

##### 4.1.1 Sejarah Singkat PT. Jaya Mekar Sari

PT. Jaya Mekar Sari merupakan perusahaan jasa konstruksi bangunan, dimana perusahaan ini membantu pemerintah dalam mewujudkan pembangunan. Pada awal berdiri perusahaan ini belum memiliki kantor tetap, kegiatan operasional perusahaan ini masih ditempatkan di rumah pribadi. Pada awal berdiri perusahaan ini banyak menghadapi halangan dalam melaksanakan proses usaha, mulai dari masalah modal hingga rumitnya birokrasi pemerintah saat itu. Tetapi dengan semangat sang pemilik, akhirnya PT Jaya Mekar Sari mampu menjadi perusahaan besar di Blitar hingga sekarang. Sudah banyak infrastruktur yang menjadi hasil kerja PT Jaya Mekar Sari, seperti jembatan Purworejo Blitar, jalan lintas selatan pantai Tambak dan serang, jalan raya Brongkos, berbagai saluran irigasi pertanian di seluruh kota/kabupaten Blitar, gedung-gedung sekolah dan masih banyak lagi.

PT Jaya Mekar Sari berdiri pada tanggal 30 Agustus 1988 di Blitar. Akta pendirian dibuat didepan notaris Tri Sukmawati, SH di Blitar dengan nomor 22 dan akta telah terdaftar dalam buku *register* dan legalisasi di Kepaniteraan Pengadilan Negeri Blitar pada tanggal 2 September 1998 dengan nomor 76 / 1998. Namun PT Jaya Mekar Sari baru memulai usahanya pada tahun 1993 dengan proyek pertama adalah saluran irigasi di daerah Serahkencong, Blitar. Selanjutnya, dari tahun ke tahun perusahaan ini melai berkembang dengan pesat.

Pada tahun 2015, PT Jaya Mekar Sari menyatakan membangun lebih dari 1.100 proyek. Banyak diantaranya masih kuat bertahan hingga sekarang dan masih bisa bermanfaat untuk keperluan masyarakat. PT Jaya Mekar Sari saat ini sudah memiliki 17 anak perusahaan yang bergerak dibidang yang sama yakni jasa konstruksi bangunan. Tetapi ada beberapa anak perusahaan yang bergerak dibidang *supplier* aspal dan semen untuk wilayah Blitar Raya. Dengan banyaknya anak perusahaan tersebut tidak membuat berhenti berinovasi dalam dalam hal ekspansi usaha. Tahun 2016 PT Jaya Mekar Sari telah mendirikan usaha periklanan dan perumahan di wilayah Blitar Raya. Karena semakin berkembangnya kegiatan pembangunan, perusahaan ini telah membukukan dengan total aset Rp 40.000.000.000 baik berupa fisik maupun nonfisik. Dengan besarnya PT. Jaya Mekar Sari sekarang menjadikan perusahaan ini termasuk perusahaan senior di wilayah Blitar Raya.

#### **4.1.2 Lokasi Perusahaan**

Lokasi merupakan salah satu faktor penting bagi berdirinya suatu perusahaan. Hal ini menyangkut keefesienan dan keefektivitasan dalam melaksanakan proses usaha. Lokasi perusahaan yang tepat akan mampu mendukung pelaksanaan kebijakan perusahaan secara optimal dalam rangka mencapai tujuan perusahaan. PT Jaya Mekar Sari memiliki kantor yang berada di desa Kuningan RT 04/RW 03 Kec. Kanigoro, Kab. Blitar. Pemilihan lokasi kantor ini sangat strategis karena berada di jalur ramai dan dekat dengan berbagai fasilitas umum.

Selain itu, tempat tinggal para karyawan juga dekat dengan lokasi kantor sehingga karyawan akan lebih mudah menjangkau kantor. Lokasi kantor PT Jaya Mekar Sari terletak diantara perbatasan Kota dan Kabupaten Blitar, dimana desa Kuningan merupakan jalur alternatif ke Malang yang ramai hingga saat ini.

#### 4.1.3 Struktur Organisasi

Dalam suatu organisasi yang sedang berkembang, kegiatan usahanya semakin kompleks dan memerlukan kekompakan dan kordinasi antar bagian departemen lainnya untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Tingkat koordinasi sangat penting untuk menjadikan organisasi memiliki rasa kompak. Sebagaimana yang telah kita ketahui bahwa mengorganisir merupakan langkah pertama yang harus dilaksanakan oleh setiap pimpinan.

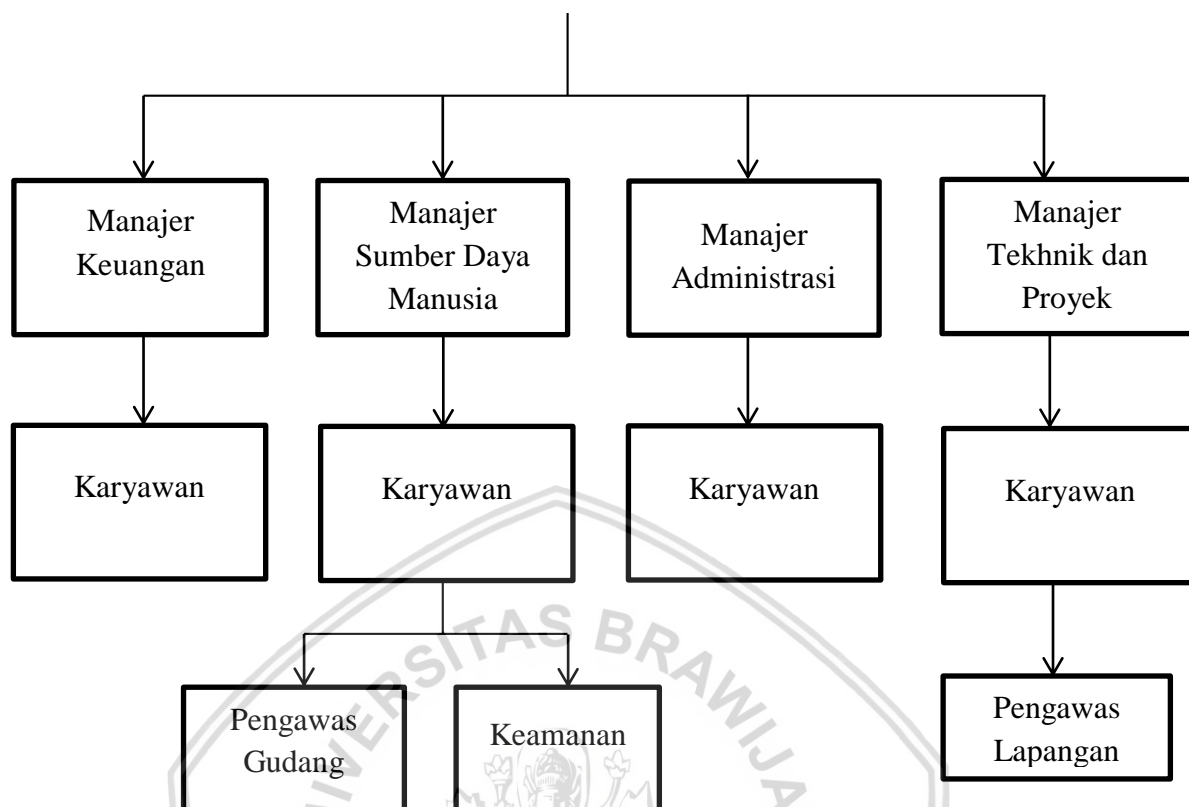
Didalam mengorganisir yang penting adalah menyusun dan menetapkan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilaksanakan agar rencana-rencana yang telah ditetapkan dapat terealisasi. Tugas-tugas tersebut dinyatakan dengan jelas agar tidak terjadi tugas ganda. Dalam manajemen sumber daya manusia organisasi suatu perusahaan sangat penting, hal ini diperlukan untuk menempatkan orang yang tepat pada posisi yang tepat pula.

PT Jaya Mekar Sari dalam organisasinya dipimpin oleh seorang direktur utama, dimana segala keputusan diambil dari direktur utama. Dalam kegiatan operasionalnya, dibantu oleh manajer teknik, manajer administrasi, dan manajer keuangan, dan dibantu oleh karyawan dan tingkat pekerja. Adapun lebih jelasnya terlihat pada Gambar 4.1

**Gambar 4.1**

**Struktur Organisasi PT Jaya Mekar Sari**

Direktur Utama



Sumber : Data PT Jaya Mekar Sari, 2018

Adapun uraian masing-masing pemangku jabatan pada Gambar 4.1 adalah sebagai berikut :

#### 1. Direktur Utama

Sebagai direktur utama memiliki tugas dan wewenang sebagai berikut:

- a. Sebagai pimpinan utama para karyawan PT Jaya Mekar Sari Blitar
- b. Memimpin jalannya kegiatan operasional perusahaan
- c. Bertanggungjawab terhadap kelancaran operasional perusahaan
- d. Melobi pimpinan pejabat dan rekanan senior
- e. Mengawasi, menganalisa, dan mengevaluasi serta mengendalikan jalannya operasi perusahaan
- f. Menandatangani surat-surat dan dokumen yang ada kaitannya dengan perusahaan

## 2. Manajer Keuangan

Manajer keuangan memiliki wewenang sebagai berikut :

- a. Mencatat laporan transaksi harian
- b. Rekapitulasi laporan tagihan dan permintaan barang-barang untuk kegiatan operasional
- c. Membayar gaji mingguan para mandor dan tukang

## 3. Manajer Sumber Daya Manusia

- a. Mengawasi kinerja para karyawan
- b. Melaporkan hasil kinerja karyawan pada pimpinan
- c. Menerima dan menyeleksi calon karyawan baru
- d. Mengaturjadwal cuti bulanan karyawan
- e. Merekap pembayaran gaji mingguan mandor dan pekerja lapangan

## 4. Manajer Administrasi

Manajer administrasi memiliki tugas dan fungsi sebagai berikut :

- a. Membuat berkas-berkas proses lelang (berkas penawaran)
- b. Mengerjakan kegiatan operasional kantor
- c. Memproses dan rekapitulasi kegiatan kantor

## 5. Manajer Teknik dan Proyek

- a. Membuat rencana anggaran biaya sebuah proyek
- b. Memperhitungkan kebutuhan bahan material proyek
- c. Mengawasi proyek yang sedang berjalan

## 6. Karyawan dan Pengawas Lapangan

- a. Membantu para atasan untuk mengerjakan sesuai tugas dan kemampuannya
- b. Bertanggung jawab atas mandor proyek (karyawan bagian teknik)



c. Mengawasi para tukang dan mandor

#### 7. Pengawas Gudang dan Keamanan

- a. Mengawasi kegiatan dan mencatat keluar masuknya kendaraan operasional dan bahan material di gudang.
- b. Bertanggung jawab atas keamanan seluruh kantor

#### 4.1.4 Hari dan Jam Kerja Karyawan

Dari data perusahaan dapat diperoleh data berupa jam kerja karyawan di perusahaan. Berikut hari dan jam kerja karyawan PT Jaya Mekar Sari pada tabel 4.1 dibawah ini :

**Tabel 4.1**

**Hari dan jam kerja karyawan PT Jaya Mekar Sari**

Hari	Jam Kerja
Senin s/d Sabtu	08.00 s/d 17.00 WIB

Sumber : PT Jaya Mekar Sari, 2018

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat dikemukakan hari dan jam kerja karyawan PT Jaya Mekar Sari yaitu mulai hari Senin sampai Sabtu yang dimulai dari jam 08.00-17.00 WIB. Jam kerja tersebut berlaku untuk semua karyawan perusahaan di semua divisi dan belum termasuk waktu lembur. Masing-masing karyawan diberikan kesempatan untuk libur satu kali setiap bulan secara bergantian dengan karyawan lainnya.

#### 4.1.5 Sistem Gaji

Sistem penggajian yang diterapkan oleh PT Jaya Mekar Sari yaitu pemberian gaji setiap akhir bulan kepada karyawan melalui rekening bank yang dimiliki masing-masing karyawan dan belum termasuk bonus dan uang lembur masing-masing karyawan. Sehingga setiap tanggal pembayaran gaji, rekening-rekening karyawan akan otomatis terisi sejumlah uang yang sesuai dengan besaran gaji karyawan masing-

masing. Sedangkan, untuk bonus dan uang lembur diberikan secara tunai ke masing-masing karyawan yang bersangkutan.

## 4.2. Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Jaya Mekar Sari yang berjumlah 50 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia, jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja responden. Gambaran karakteristik responden secara rinci adalah sebagai berikut.

### 4.2.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Usia	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
20 - 30 Tahun	18	36
31 - 40 Tahun	23	46
41 - 50 Tahun	9	18
Jumlah	50	100

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa berusia 20 – 30 tahun sebanyak 18 responden atau 36%, berusia 31 – 40 tahun sebanyak 23 responden atau 46%, dan berusia 41 – 50 tahun sebanyak 9 responden atau 18%.

### 4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut :

**Tabel 4.3****Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jenis Kelamin	Jenis Kelamin	Persentase (%)
Laki – laki	33	66
Perempuan	17	34
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa sebagian besar karyawan PT Jaya Mekar Sari memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 33 karyawan atau 66% dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 17 karyawan atau 34%.

**4.2.3 Pendidikan Responden**

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut :

**Tabel 4.4****Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah Karyawan	Persentase (%)
SLTA	17	34
Diploma	11	22
S1	22	44
Jumlah	50	100

Sumber : Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel diatas karyawan yang pendidikan SLTA sebanyak 17 karyawan (34%), yang pendidikan Diploma sebanyak 11 karyawan (22%), dan yang berpendidikan S1 sebanyak 22 karyawan (44%).

#### 4.2.4 Lama Kerja Responden

Dari penyebaran kuesioner diperoleh data tentang lama kerja responden sebagai tabel 4.5 berikut :

**Tabel 4.5**  
**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja**

Lama Kerja	Jumlah	Persentase (%)
<5 tahun	19	38
5 – 10 tahun	15	30
11 – 15 tahun	8	16
16 – 20 tahun	6	12
21 – 25 tahun	2	4
Jumlah	50	100

*Sumber : Data Primer diolah, 2018*

Dari tabel 4.5 diatas, dapat dikemukakan bahwa karyawan PT Jaya Mekar Sari yang memiliki masa kerja <5 tahun berjumlah 19 karyawan (38%), masa kerja 5-10 tahun 15 karyawan (30%), masa kerja 11-15 tahun 8 karyawan (16%), masa kerja 16-20 tahun 6 karyawan (12%), masa kerja 21-25 tahun 2 karyawan (4%).

#### 4.3 Uji Instrumen Penelitian

Kuisisioner dalam penelitian ini digunakan sebagai alat analisa. Oleh karena itu dalam analisa yang dilakukan lebih bertumpu pada skor responden pada tiap-tiap amatan. Sedangkan benar tidaknya skor responsi tersebut tergantung pada pengumpulan data. Instrumen pengumpulan data yang baik harus memenuhi 2 persyaratan penting yaitu valid dan reliabel.

#### 4.3.1 Uji Validitas

Pengujian validitas sangat diperlukan dalam suatu penelitian, khususnya yang menggunakan kuisioner dalam memperoleh data. Pengujian validitas dimaksudkan untuk mengetahui keabsahan menyakngkut pemahaman mengenai keabsahan antara konsep dan kenyataan empiris. Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan dan kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrument dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang ingin diukur atau dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas instrument menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud.

Pengujian validitas dapat dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing faktor atau variabel dengan total faktor atau variabel tersebut dengan menggunakan korelasi ( $r$ ) *product moment*.

Kriteria pengujian untuk menerima atau menolak hipotesis adanya pernyataan yang valid atau tidak dapat dilakukan dengan:

$H_0 : r = 0$ , tidak terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

$H_1 : r \neq 0$ , terdapat data yang valid pada tingkat kesalahan ( $\alpha$ ) 5%.

Hipotesa nol ( $H_0$ ) diterima apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , demikian sebaliknya hipotesa alternatif ( $H_1$ ) diterima apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ .

Pengujian validitas yang dilakukan dengan melalui program SPSS ver. 20.0 dengan menggunakan korelasi product moment menghasilkan nilai masing-masing item pernyataan dengan skor item pertanyaan secara keseluruhan dan untuk lebih jelasnya disajikan dalam tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.6**  
**Uji Validitas Variabel**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X1.1	0.845	0.000	0.3	Valid
X1.2	0.847	0.000	0.3	Valid
X1.3	0.602	0.000	0.3	Valid
X1.4	0.665	0.000	0.3	Valid
X1.5	0.530	0.000	0.3	Valid
X1.6	0.624	0.000	0.3	Valid
X1.7	0.758	0.000	0.3	Valid
X1.8	0.683	0.000	0.3	Valid
X1.9	0.642	0.000	0.3	Valid
X1.10	0.664	0.000	0.3	Valid
X2.1	0.660	0.000	0.3	Valid

**Tabel 4.6 (Lanjutan)**

Item	r Hitung	Sig.	r Tabel	Keterangan
X2.2	0.757	0.000	0.3	Valid
X2.3	0.691	0.000	0.3	Valid
X2.4	0.775	0.000	0.3	Valid
X2.5	0.655	0.000	0.3	Valid
X2.6	0.664	0.000	0.3	Valid
Y1	0.692	0.000	0.3	Valid
Y2	0.692	0.000	0.3	Valid
Y3	0.570	0.000	0.3	Valid
Y4	0.658	0.000	0.3	Valid
Y5	0.549	0.000	0.3	Valid
Y6	0.717	0.000	0.3	Valid
Y7	0.699	0.000	0.3	Valid
Y8	0.607	0.000	0.3	Valid

Y9	0.501	0.000	0.3	Valid
Y10	0.691	0.000	0.3	Valid
Y11	0.711	0.000	0.3	Valid
Y12	0.692	0.000	0.3	Valid
Y13	0.696	0.000	0.3	Valid
Y14	0.507	0.000	0.3	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018

Dari Tabel 4.12 di atas dapat dilihat bahwa nilai sig. r item pertanyaan lebih kecil dari 0.05 ( $\alpha = 0.05$ ) atau nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,3) yang berarti tiap-tiap item variabel adalah valid, sehingga dapat disimpulkan bahwa item-item tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian

#### 4.3.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menunjukkan tingkat kemantapan, keajegan dan ketepatan suatu alat ukur atau uji yang digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran relatif konsisten apabila dilakukan pengukuran ulang. Uji ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana jawaban seseorang konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Arikunto menjelaskan tentang reliabilitas sebagai berikut :

“Reliabilitas menunjukkan pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik “

Teknik pengujian reliabilitas adalah dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Kriteria pengambilan keputusannya adalah apabila nilai dari koefisien reliabilitas alpha lebih besar dari 0,6 maka variabel tersebut sudah reliabel (handal).



**Tabel 4.7**  
**Uji Reliabilitas Variabel**

No.	Variabel	Koefisien Reliabilitas	Keterangan
1	Kompensasi Finansial (X1)	0,873	Reliabel
2	Kompensasi Non Finansial (X2)	0,782	Reliabel
3	Kinerja Karyawan (Y)	0,891	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari Tabel 4.13 diketahui bahwa nilai dari alpha cronbach untuk semua variabel lebih besar dari 0,6. Dari ketentuan yang telah disebutkan sebelumnya maka semua variabel yang digunakan untuk penelitian sudah reliabel.

#### 4.4 Teknik Analisis Data

##### 4.4.1 Analisis Deskriptif

##### 1. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)

Variabel Kompensasi Finansial terdapat sepuluh item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.8

**Tabel 4.8**  
**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Finansial (X1)**

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		Rata-rata
	f	%	f	%	f	%	F	%	f	%	Jumlah	%	
X1.1	13	26.00	33	66.00	3	6.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.16
X1.2	10	20.00	36	72.00	3	6.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.10
X1.3	19	38.00	25	50.00	6	12.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.26
X1.4	18	36.00	24	48.00	7	14.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.18
X1.5	13	26.00	33	66.00	4	8.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.18
X1.6	13	26.00	30	60.00	7	14.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.12
X1.7	16	32.00	26	52.00	7	14.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.14
X1.8	17	34.00	29	58.00	3	6.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.24

X1.9	8	16.00	31	62.00	10	20.00	1	2.00	0	0.00	50	100	3.92
X1.10	11	22.00	37	74.00	1	2.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.16
Rata-Rata													4.15

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kompensasi Finansial. Berdasarkan hasil tabel tersebut, penjelasan sebagai berikut :

X1.1 = Gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan.

X1.2 = Gaji yang diberikan perusahaan saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.

X1.3 = Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu.

X1.4 = Perusahaan memberikan bonus bagi karyawan.

X1.5 = Perusahaan sudah memberikan bonus yang sesuai harapan karyawan.

X1.6 = Perusahaan memberikan tunjangan untuk cuti tahunan.

X1.7 = Perusahaan memberikan tunjangan untuk hari raya.

X1.8 = Perusahaan memberikan tunjangan untuk bekerja lembur sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.

X1.9 = Perusahaan menyediakan fasilitas ruang kantor sesuai dengan kebutuhan.

X1.10 = Perusahaan menyediakan fasilitas tempat parkir yang luas.

Penilaian variabel Kompensasi Finansial secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,15. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Finansial memiliki kategori penilaian yang baik atau tinggi.

Dari penjelasan dan nilai rata – rata item pertanyaan didapatkan item X1.3 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jaya Mekar Sari (*General Contractor and Supplier*) Blitar selalu memperhatikan waktu sebelum pemberian gaji karyawan, sehingga karyawan mendapatkan gaji yang tidak pernah terlambat. Sedangkan, item X1.9 yaitu perusahaan menyediakan fasilitas ruang kantor yang sesuai memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,92. Hal ini menunjukkan fasilitas ruang kantor perlu ditingkatkan.

## 2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)

Variabel Kompensasi Non Finansial terdapat enam item pertanyaan yang diberikan kepada responden. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.9 :

**Tabel 4.9**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi Non Finansial (X2)**

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
X2.1	9	18.00	26	52.00	15	30.00	0	0.00	0	0.00	50	100	3.88
X2.2	12	24.00	35	70.00	3	6.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.18
X2.3	11	22.00	26	52.00	12	24.00	1	2.00	0	0.00	50	100	3.94
X2.4	13	26.00	29	58.00	7	14.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.08
X2.5	11	22.00	38	76.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.20
X2.6	20	40.00	29	58.00	0	0.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.36
Rata-Rata													4.11

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kompensasi Non Finansial. Berdasarkan tabel diatas, penjelasan sebagai berikut :

X2.1 = Perusahaan memberikan kesempatan yang sama pada setiap karyawan untuk dipromosikan.

X2.2 = Perusahaan memberikan kebijakan promosi kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan.

X2.3 = Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat rapi.

X2.4 = Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat bersih.

X2.5 = Komunikasi antar pimpinan dengan karyawan telah berjalan dengan baik.

X2.6 = Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik.

Penilaian variabel Kompensasi Non Finansial secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,11. Nilai rata – rata tersebut menunjukkan bahwa Kompensasi Non Finansial memiliki kategori penilaian yang baik.

Berdasarkan nilai rata-rata item pertanyaan didapatkan item X2.6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu melakukan komunikasi dengan baik dengan karyawan yang lain. Sedangkan item X2.1 yaitu perusahaan tempat bekerja setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan memiliki rata-rata nilai terendah yaitu 3,88, maka dalam hal tersebut perusahaan lebih meningkatkan lagi dalam mempromosikan jabatan karyawan.

### **3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Dalam variabel Kinerja Karyawan terdapat empat belas item pertanyaan yang diberikan kepada responden untuk dijawab. Jawaban responden dapat dilihat pada Tabel 4.10 :

**Tabel 4.10**

**Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Item	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah		Rata-rata
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Jumlah	%	
Y1	25	50.00	23	46.00	1	2.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.44
Y2	13	26.00	35	70.00	1	2.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.20
Y3	30	60.00	19	38.00	1	2.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.58
Y4	18	36.00	24	48.00	8	16.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.20
Y5	13	26.00	30	60.00	7	14.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.12
Y6	17	34.00	27	54.00	5	10.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.20
Y7	15	30.00	29	58.00	5	10.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.16
Y8	14	28.00	30	60.00	5	10.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.14
Y9	14	28.00	31	62.00	5	10.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.18
Y10	13	26.00	27	54.00	9	18.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.04
Y11	13	26.00	32	64.00	4	8.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.14
Y12	19	38.00	21	42.00	9	18.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.16
Y13	17	34.00	25	50.00	7	14.00	1	2.00	0	0.00	50	100	4.16
Y14	10	20.00	33	66.00	7	14.00	0	0.00	0	0.00	50	100	4.06
Rata-Rata													4.20

Sumber : data primer diolah, 2018

Pada Tabel 4.10 dapat diketahui bahwa dari 50 responden, didapatkan penilaian tentang variabel Kinerja Karyawan. Berdasarkan tabel diatas, penjelasan sebagai berikut :

Y1 = Hasil kerja telah sesuai dengan standar perusahaan.

Y2 = Hasil kerja telah sesuai dengan target kerja.

Y3 = Peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan karyawan.

Y4 = Karyawan menyelesaikan jumlah pekerjaan yang dihasilkan lebih banyak dari rekan kerja.

Y5 = Karyawan mengerjakan tugas yang dibebankan dengan teliti.

Y6 = Kualitas hasil kerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Y7 = Karyawan memiliki keterampilan dalam mengerjakan.

Y8 = Hasil kerja yang dicapai lebih baik dibandingkan waktu lalu.

Y9 = Karyawan mampu mengambil keputusan dengan bimbingan atasan.

Y10 = Tingkat kinerja telah sesuai dengan standar kinerja perusahaan.

Y11 = Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.

Y12 = Waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja.

Y13 = Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan perusahaan.

Y14 = Selalu memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya.

Penilaian variabel Kinerja Karyawan secara keseluruhan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,20. Nilai rata-rata tersebut menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan memiliki kategori penilaian yang baik.

Dari penjelasan sebelumnya didapatkan item tertinggi yaitu item (Y3) ada peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik

sehingga terdapat peningkatan tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan, item terendah yaitu item Y10 tingkat kinerja telah sesuai dengan standar perusahaan sebesar 4,04. Hal ini tidak menjadi permasalahan dikarena item sudah memenuhi kategori yaitu tinggi dan perlu dipertahankan.

#### 4.4.2 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi ini digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh antara variabel bebas, yaitu Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan (Y).

##### 1. Asumsi-Asumsi Klasik Regresi

Asumsi-asumsi klasik ini harus dilakukan pengujiannya untuk memenuhi penggunaan regresi linier berganda. Setelah diadakan perhitungan regresi berganda melalui alat bantu SPSS for Windows, diadakan pengujian uji asumsi klasik regresi. Hasil pengujian disajikan sebagai berikut :

##### A. Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah nilai residual tersebar normal atau tidak. Prosedur uji dilakukan dengan uji Kolmogorov-Smirnov, dengan ketentuan sebagai berikut :

Hipotesis yang digunakan :

$H_0$  : residual tersebar normal

$H_1$  : residual tidak tersebar normal

Jika nilai **sig.** (*p-value*) > 0,05 maka  $H_0$  diterima yang artinya normalitas terpenuhi.



Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 4.11

**Tabel 4.11**

**Hasil Uji Normalitas**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01296223
Most Extreme	Absolute	.135
Differences	Positive	.099
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323

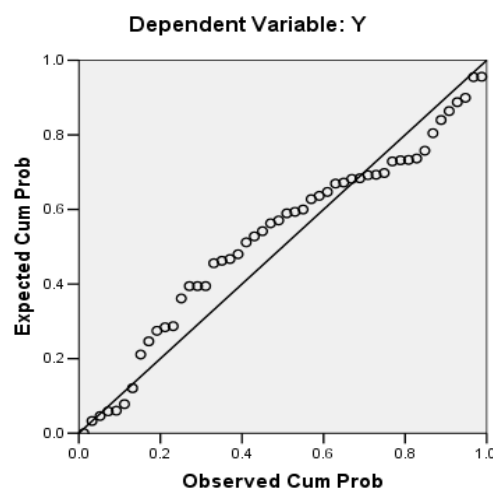
*Sumber : Data primer diolah, 2018*

Dari hasil perhitungan didapat nilai **sig.** sebesar 0.323 (dapat dilihat pada Tabel 4.11) atau lebih besar dari 0.05; maka ketentuan  $H_0$  diterima yaitu bahwa asumsi normalitas terpenuhi.

**Gambar 4.2**

**P-P Plot**

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan uji P-P Plot didapatkan bahwa titik – titik data sudah menyebar mengikuti garis diagonal, sehingga dikatakan bahwa residual sudah menyebar secara distribusi normal.

#### B. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas ini dilakukan untuk mengetahui bahwa tidak terjadi hubungan yang sangat kuat atau tidak terjadi hubungan linier yang sempurna atau dapat pula dikatakan bahwa antar variabel bebas tidak saling berkaitan. Cara pengujiannya adalah dengan membandingkan nilai Tolerance yang didapat dari perhitungan regresi berganda, apabila nilai tolerance  $< 0,1$  maka terjadi multikolinearitas. Hasil uji multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 4.12.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel bebas	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
X1	0.351	2.846
X2	0.351	2.846

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan Tabel 4.12, berikut hasil pengujian dari masing-masing variabel bebas:

- Tolerance* untuk Kompensasi Finansial adalah 0.351
- Tolerance* untuk Kompensasi Non Finansial adalah 0.351

Pada hasil pengujian didapat bahwa keseluruhan nilai tolerance  $> 0,1$  sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas.

Uji multikolinearitas dapat pula dilakukan dengan cara membandingkan nilai VIF (Variance Inflation Faktor) dengan angka 10. Jika nilai  $VIF > 10$  maka terjadi multikolinearitas. Berikut hasil pengujian masing-masing variabel bebas :

- a. VIF untuk Kompensasi Finansial adalah 2,846
- b. VIF untuk Kompensasi Non Finansial adalah 2,846

Dari hasil pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas antar variabel bebas. Dengan demikian uji asumsi tidak adanya multikolinearitas dapat terpenuhi.

#### C. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terjadi ketidaksamaan nilai simpangan residual akibat besar kecilnya nilai salah satu variabel bebas. Atau adanya perbedaan nilai ragam dengan semakin meningkatnya nilai variabel bebas. Prosedur uji dilakukan dengan Uji scatter plot. Pengujian kehomogenan ragam sisaan dilandasi pada hipotesis:

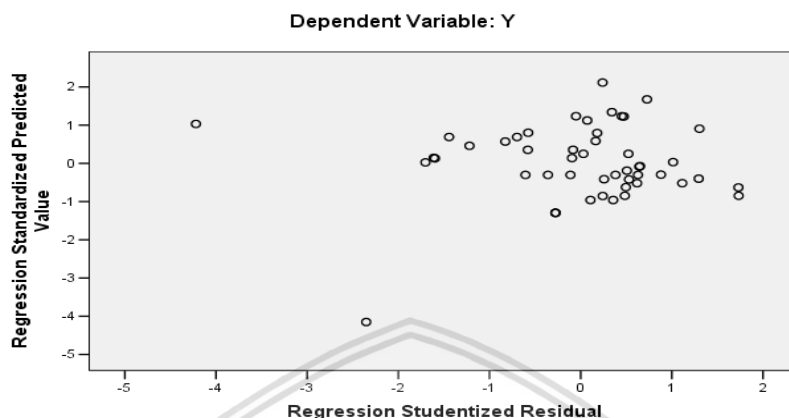
$H_0$  : ragam sisaan homogen

$H_1$  : ragam sisaan tidak homogen

Hasil uji heterokedastisitas dapat dilihat pada Gambar 4.3

**Gambar 4.3****Uji Heteroskedastisitas**

Scatterplot



Sumber: Data primer diolah, 2018

Dari hasil pengujian tersebut didapat bahwa diagram tampilan *scatterplot* menyebar dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi heteroskedastisitas, sehingga dapat disimpulkan bahwa sisaan mempunyai ragam homogen (konstan) atau dengan kata lain tidak terdapat gejala heteroskedastisitas.

Dengan terpenuhi seluruh asumsi klasik regresi di atas maka dapat dikatakan model regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sudah layak atau tepat. Sehingga dapat diambil interpretasi dari hasil analisis regresi berganda yang telah dilakukan.

## 2. Persamaan Regresi

Persamaan regresi digunakan mengetahui bentuk hubungan antara variabel bebas dengan variabel terikat. Dengan menggunakan bantuan *SPSS for Windows ver 20.00* didapat model regresi seperti pada Tabel 4.13 :

**Tabel 4.13**

**Rekapitulasi Hasil Regresi**

Variabel Terikat	Variabel bebas	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Keterangan
		B	Std. Error	Beta			
Y	(Constant)	14.986	5.865		2.555	0.014	
	X1	0.491	0.225	0.362	2.183	0.034	Signifikan
	X2	0.951	0.381	0.415	2.498	0.016	Signifikan
<p>R : 0.738</p> <p>R Square : 0.545</p> <p>Adjusted R Square : 0.526</p> <p>F Hitung : 28.158</p> <p>Sig. F : 0.000</p> <p>F tabel : 3.195</p> <p>t tabel : 2.012</p>							

Sumber : Data primer diolah, 2018

Adapun persamaan regresi yang didapatkan berdasarkan tabel 4.16 adalah sebagai berikut  $Y = 0,362 X_1 + 0,415 X_2$

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas (Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2)) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan) digunakan nilai  $R^2$ , Koefisien determinasi digunakan untuk menghitung besarnya pengaruh atau kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Dari analisis pada Tabel 4.16 diperoleh hasil  $R^2$  (koefisien determinasi) sebesar 0,545. Artinya bahwa 54,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebasnya, yaitu

Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ). Sedangkan sisanya 45,5% variabel Kinerja Karyawan akan dipengaruhi oleh variabel-variabel yang lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini.

Selain koefisien determinasi juga didapat koefisien korelasi yang menunjukkan besarnya hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial dengan variabel Kinerja Karyawan, nilai R (koefisien korelasi) sebesar 0.738, nilai korelasi ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel bebas yaitu Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) dengan Kinerja Karyawan termasuk dalam kategori kuat karena berada pada selang 0,6 – 0,8.

#### **4.5 Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis merupakan bagian penting dalam penelitian, setelah data terkumpul dan diolah. Kegunaan utamanya adalah untuk menjawab hipotesis yang dibuat oleh peneliti.

##### **4.5.1 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Pengujian F atau pengujian model digunakan untuk mengetahui apakah hasil dari analisis regresi signifikan atau tidak, dengan kata lain model yang diduga tepat/sesuai atau tidak. Jika hasilnya signifikan, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Sedangkan jika hasilnya tidak signifikan, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Hal ini dapat juga dikatakan sebagai berikut :

- a. Jika  $\text{sig} > 0,05$  maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika  $\text{sig} < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.14 nilai F hitung sebesar 28.158. Sedangkan F tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db regresi = 2 : db residual = 72) adalah sebesar 3.195. Karena F hitung > F tabel yaitu  $28.158 > 3,195$  atau nilai sig F (0,000) <  $\alpha = 0.05$  maka model analisis regresi adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel terikat (Kinerja Karyawan) dapat dipengaruhi secara signifikan oleh variabel bebas (Kompensasi Finansial ( $X_1$ ), Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ )).

#### **4.5.2 Hubungan Kompensasi Finansial dan Non Finansial Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan**

t test digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel bebas secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Pengambilan keputusan hipotesis adalah sebagai berikut :

- a. Jika sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima atau  $H_1$  ditolak.
- b. Jika sig < 0,05 maka  $H_0$  ditolak atau  $H_1$  diterima.

Berdasarkan Tabel 4.13 diperoleh hasil pengujian hipotesis penelitian sebagai berikut :

##### **a. Pengujian Hipotesis pertama**

**$H_1 : \beta \neq 0$  : Kompensasi Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_1$  (Kompensasi Finansial) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,183. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,183 > 2,012$  atau nilai sig t (0,034) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_1$  (Kompensasi Finansial) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Finansial atau dengan



meningkatkan Kompensasi Finansial maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

**b. Pengujian Hipotesis Kedua**

**$H_2 : \beta \neq 0$  : Kompensasi Non Finansial memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.**

Hasil t test antara  $X_2$  (Kompensasi Non Finansial) dengan Y (Kinerja Karyawan) menunjukkan t hitung = 2,498. Sedangkan t tabel ( $\alpha = 0.05$  ; db residual = 47) adalah sebesar 2,012. Karena t hitung > t tabel yaitu  $2,498 > 2,012$  atau nilai sig t (0,016) <  $\alpha = 0.05$  maka pengaruh  $X_2$  (Kompensasi Non Finansial) terhadap Kinerja Karyawan adalah signifikan pada alpha 5%. Hal ini berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima sehingga dapat disimpulkan bahwa Kinerja Karyawan dapat dipengaruhi secara signifikan oleh Kompensasi Non Finansial atau dengan meningkatkan Kompensasi Non Finansial maka Kinerja Karyawan akan mengalami peningkatan secara nyata.

#### **4.5.3 Hubungan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan**

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi ( $\beta$ ) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel kinerja (Y) adalah variabel yang memiliki regresi yang paling besar.

Dari hasil tabel 4.16, variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) memiliki koefisien regresi sebesar 2,183 yang artinya signifikan dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) merupakan variabel yang

memiliki koefisien regresi yang paling besar yaitu sebesar 2,498. Artinya variabel Y (kinerja) lebih banyak dipengaruhi oleh variabel X2 (kompensasi non finansial).

Dapat disimpulkan bahwa variabel bebas mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan dan parsial. Dan dari sini dapat diketahui bahwa kedua variabel bebas tersebut yang paling dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan adalah Kompensasi Non Finansial karena memiliki nilai koefisien beta dan t hitung paling besar yaitu sebesar 2,498.

#### **4.6 Pembahasan**

Dalam penelitian ini diambil sebanyak 50 orang yang telah menjadi responden. Penelitian ini yaitu penelitian kuantitatif yang dilanjutkan dengan uji instrumen dari penelitian yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Kemudian, dilanjutkan dengan uji asumsi klasik yang menjadi pengujian, uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Metode Penelitian yang digunakan adalah menggunakan teknik analisis regresi linier berganda dengan hasil temuan dalam tabel persamaan regresi. Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan memiliki arah positif, yang dimana apabila Kompensasi Finansial (X1) dan Kompensasi Non Finansial (X2) mengalami kenaikan maka akan menyebabkan meningkatnya Kinerja Karyawan. Berdasarkan penelitian terdahulu kompensasi finansial sangat berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan kompensasi non finansial, tetapi hasil yang didapatkan dari penelitian ini yaitu kompensasi non finansial berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan dimana para karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, peluang promosi jabatan, suasana kerja yang kondusif serta pujian dan motivasi dari pimpinan. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil yang didapatkan dari penelitian ini

yaitu kompensasi non finansial dengan hasil sebesar 2,498 lebih besar dari kompensasi finansial yaitu sebesar 2,183.

Berdasarkan hasil dari distribusi frekuensi kompensasi finansial didapatkan nilai hasil tertinggi yaitu item X1.3 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu sebesar 4,26. Hal ini menunjukkan bahwa PT. Jaya Mekar Sari (*General Contractor and Supplier*) Blitar selalu memperhatikan waktu sebelum pemberian gaji karyawan, sehingga karyawan mendapatkan gaji yang tidak pernah terlambat. Sedangkan, item X1.9 yaitu perusahaan menyediakan fasilitas ruang kantor yang sesuai memiliki nilai rata-rata terendah yaitu 3,92. Hal ini menunjukkan fasilitas ruang kantor perlu ditingkatkan. Kompensai non finansial didapatkan nilai hasil tertinggi yaitu item X2.6 memiliki nilai rata-rata tertinggi yaitu Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik sebesar 4,36. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan sudah mampu melakukan komunikasi dengan baik dengan karyawan yang lain. Sedangkan item X2.1 yaitu perusahaan tempat bekerja setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan memiliki rata-rata nilai terendah yaitu 3,88, maka dalam hal tersebut perusahaan lebih meningkatkan lagi dalam mempromosikan jabatan karyawan. Kinerja karyawan didapatkan hasil tertinggi yaitu item (Y3) ada peningkatan jumlah tugas yang mampu diselesaikan sebesar 4,58. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu mengerjakan tugas yang diberikan perusahaan dengan baik sehingga terdapat peningkatan tugas yang dapat diselesaikan oleh karyawan. Sedangkan, item terendah yaitu item Y10 tingkat kinerja telah sesuai dengan standar perusahaan sebesar 4,04. Hal ini tidak menjadi permasalahan dikarena item sudah memenuhi kategori yaitu tinggi dan perlu dipertahankan. Dari penjelasan tersebut dapat dikatakan masing masing variabel dikategorikan memiliki nilai tinggi dan perlu di pertahankan oleh pihak perusahaan.

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi dalam penelitian berikutnya untuk penelitian sejenis. Pada penelitian berikutnya perlu ditambahkan variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti penilaian kinerja, motivasi, jenjang karir, dan lain-lain. Bagi penelitian berikutnya juga perlu ditambahkan indikator dan item yang digunakan serta memperbanyak populasi yang dijadikan subyek penelitian.

#### **4.6.1 Pengaruh Simultan Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan**

Uji F dilakukan untuk menguji hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Pengujian yang dilakukan memperoleh nilai signifikansi F sebesar 0,000 sehingga signifikansi  $F < \alpha$  yaitu  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_0$  ditolak, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Jika dilihat dari nilai *Adjust R Square* yang diperoleh, maka Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) dan Kompensasi Non Finansial ( $X_2$ ) memiliki pengaruh sebanyak 52,6% dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, sedangkan sisanya 47,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### **4.6.2 Pengaruh Kompensasi Finansial ( $X_1$ ) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 2,183 dengan sig.  $t$  sebesar 0,034 dengan  $t$  tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Kompensasi Finansial memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,034 lebih kecil dari  $\alpha$  yang dipakai yaitu  $0,034 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Finansial mempunyai pengaruh

yang signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini sesuai dengan pendapat yang dikemukakan oleh Rivai (2014, p. 541) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Tanpa adanya kompensasi yang cukup, karyawan yang ada sangat mungkin meninggalkan perusahaan. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran yang dirasa kurang akan mengurangi kinerja karyawan, keluhan karyawan meningkat, menyebabkan mogok kerja, hingga dapat mengganggu psikologis karyawan.

Kompensasi finansial yang diteliti dalam penelitian ini meliputi indikator seperti gaji, tunjangan, bonus, dan fasilitas. Berdasarkan kuesioner yang telah dibagikan oleh peneliti, sebagian besar karyawan merasa pemberian gaji sudah sesuai dengan harapan, begitu juga dengan pemberian bonus dan tunjangan yang perlu dipertahankan, serta fasilitas yang disediakan oleh perusahaan sudah sesuai dengan kebutuhan mereka.

Oleh karena itu PT Jaya Mekar Sari terus berupaya untuk mengoptimalkan pemberian kompensasi dengan harapan kinerja karyawan meningkat. Salah satu cara yang dilakukan yaitu dengan membuat target kerja yang lebih baik, sehingga pemberian kompensasi terasa lebih adil. Contohnya untuk manajer teknik dan proyek beserta bawahannya yang merupakan bagian terpenting pada perusahaan karena semua bentuk proyek langsung diawasi serta bertanggung jawab penuh atas kelancaran proyek dan melaporkan langsung ke pimpinan perusahaan, dan memiliki beban kerja yang lebih berat dibandingkan pekerjaan lain, maka pemberian kompensasi pada bidang ini lebih besar dibandingkan bidang lain.

#### **4.6.3 Pengaruh Kompensasi Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Pada hasil analisis menggunakan metode regresi berganda, diperoleh nilai t hitung sebesar 2,498 dengan t tabel sebesar 2,012 sehingga variabel Kompensasi Non

Finansial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Jika dilihat dari nilai signifikansi  $t$  sebesar 0,016 lebih kecil dari  $\alpha$  yang dipakai yaitu  $0,016 < 0,05$ . Sehingga dapat disimpulkan Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kompensasi non finansial di dalam penelitian menggunakan indikator promosi dan lingkungan kerja. Kompensasi non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karena dengan kinerja yang baik maka akan dipromosikan untuk naik jabatan, dengan seperti itu maka karyawan akan bekerja dengan maksimal. Selain itu, lingkungan kerja yang nyaman juga menjadi faktor penting terhadap kinerja karyawan, PT Jaya Mekar Sari sangat menjaga kebersihan dan kerapian lingkungan kerja agar para karyawan merasa nyaman saat bekerja. Perusahaan juga menerapkan *Green Company* untuk menjaga lingkungan yaitu dengan cara setiap karyawan diwajibkan membawa *tumbler* (botol minuman) dari rumah yang dapat diisi ulang dikantor, serta dilarang membawa makanan dengan plastik, hal ini dilakukan agar lingkungan bersih dan mengurangi sampah plastik.

Komunikasi antara pimpinan dengan bawahan juga berjalan dengan baik. Hal ini dikarenakan pimpinan turun langsung untuk mengawasi kinerja seluruh karyawan dan melakukan evaluasi kinerja, serta pimpinan menyampaikan hal-hal penting yang sedang terjadi di perusahaan dan para karyawan berhak untuk mengetahuinya serta karyawan diberikan kesempatan untuk memberikan pendapat atau masukan. Sehingga umpan balik antara pimpinan dan bawahan terjalin dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi non finansial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan adanya promosi jabatan yang adil, lingkungan kerja yang nyaman, serta komunikasi antara pimpinan dan bawahan berjalan dengan baik.



#### 4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan, maka dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh antara variabel Kompensasi Finansial (X1) dan Non Finansial (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dari hasil analisis regresi berganda, dapat dilihat bahwa variabel X1 dan X2 memiliki koefisien beta positif terhadap variabel Y.

Dari analisis koefisien determinasi diperoleh hasil sebesar 0.545, hasil tersebut memiliki arti bahwa 54,5% variabel terikat yaitu kinerja karyawan akan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kompensasi finansial (X1) dan Non Finansial. Sedangkan sisanya 45,5% variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel lain. Dalam penelitian ini telah dibuktikan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dalam hasil penelitian ini yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu kompensasi non finansial (X2) dengan hasil sebesar 2,498 yang terdiri dari promosi dan lingkungan kerja. Tetapi, dalam kompensasi non finansial terdapat item terendah yaitu X2.3 kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat rapi hal ini perlu diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi meskipun nilai sudah termasuk dalam kategori tinggi, mengingat dimana perusahaan menerapkan *green company*. Untuk mengatasinya perusahaan bisa memberikan *reward* kepada karyawan yang peduli dengan lingkungan kantor. Selain itu, perusahaan juga memberikan promosi jabatan yang jelas terhadap setiap karyawan dan memiliki lingkungan kerja yang sangat nyaman, tetapi adanya saran dari karyawan terhadap atasan/pimpinan juga perlu ditingkatkan lagi agar terjalin komunikasi dua arah yang baik. Dalam promosi jabatan atau karir karyawan, perusahaan juga perlu mengarahkan dan menganalisis kebutuhan karyawan dalam mengembangkan karirnya atas temuan dan target yang telah dicapai. Harapannya setelah diarahkan dan dibantu dalam menganalisis karyawan dalam



mengembangkan karirnya, karyawan akan semakin bersemangat dalam bekerja dan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Selain promosi jabatan, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan kerja yang kondusif dan antar karyawan bersahabat membuat karyawan merasa nyaman untuk bekerja. Meskipun PT. Jaya Mekar Sari, Blitar bergerak dibidang konstruksi, perusahaan membuat lingkungan kerja yang rapi dan bersih ini bertujuan agar karyawan merasa nyaman saat berada di kantor. Program yang dijalankan oleh perusahaan yaitu *green company* sudah cukup baik untuk menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, harapannya program tersebut bisa diikuti oleh perusahaan konstruksi lain, jadi lingkungan kerja yang rapi dan bersih diperhatikan demi kenyamanan karyawan yang berdampak meningkatnya kinerja.

Kompensasi finansial juga sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan mulai dari gaji pokok, tunjangan, bonus, hingga fasilitas. Dengan adanya kompensasi finansial yang cukup maka karyawan akan merasa dihargai atas pekerjaan yang telah dilakukan untuk perusahaan. Dari hasil perhitungan kuesioner terdapat hasil terendah yaitu item X1.9 perusahaan menyediakan fasilitas ruang kantor yang sesuai dengan kebutuhan hal ini perlu diperhatikan dan perlu ditingkatkan lagi dalam penyediaan fasilitas ruang kantor, meskipun angka tersebut sudah termasuk kategori sedang tetapi tetap perlu diperhatikan. Untuk mengatasinya bisa dilakukan dengan pengecekan fasilitas kantor setiap satu minggu sekali, hal ini agar tahu dimana kekurangan fasilitas kantor. Selin itu, dalam pemberian kompensasi finansial terhadap karyawan lebih ditingkatkan jenis penghargaan seperti karyawan yang loyal bekerja lebih dari 10 tahun mendapatkan bonus lebih agar kinerja semakin meningkat dan memberikan semangat terhadap karyawan lainnya yang akan berdampak pada kemajuan perusahaan.

Dapat disimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial yang ada pada PT. Jaya Mekar Sari memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penting adanya komunikasi dua arah antara karyawan terhadap pihak pimpinan untuk membuat sistem kompensasi baik finansial maupun non finansial sebagai indikator untuk mendapatkan bonus dari perusahaan, sehingga karyawan dapat terpacu untuk meningkatkan kinerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai.



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1. Kesimpulan

Berdasarkan pada penghitungan pada bab 4 dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil didapatkan bahwa kompensasi finansial dan kompensasi non finansial mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Jaya Mekar Sari, Blitar
2. Berdasarkan pada hasil yang telah diuji bahwa kompensasi finansial dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan kompensasi non finansial juga mampu untuk meningkatkan kinerja karyawan, hal ini berbeda dengan penelitian sebelumnya yang berjudul Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang bahwa kompensasi non finansial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3. Berdasarkan pada hasil yang telah diuji bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja, tetapi kompensasi non finansial memiliki nilai paling tinggi dalam peningkatan kinerja karyawan.

## 5.2. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, dapat dikemukakan beberapa saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan maupun bagi pihak-pihak lain. Adapun saran yang diberikan, antara lain:

1. Diharapkan pihak perusahaan dapat mempertahankan serta meningkatkan pelayanan terhadap Kompensasi Non Finansial, karena variabel Kompensasi Non Finansial mempunyai pengaruh yang dominan dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan, diantaranya yaitu dengan terus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan nyaman saat bekerja, promosi yang adil tanpa adanya politik atasan, serta terus menjaga komunikasi antara atasan dan bawahan dengan baik, sehingga Kinerja Karyawan akan meningkat.
2. Mengingat variabel bebas dalam penelitian ini merupakan hal yang sangat penting dalam mempengaruhi Kinerja Karyawan diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan bagi peneliti selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan mempertimbangkan variabel-variabel lain yang merupakan variabel lain diluar variabel yang sudah masuk dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Astrid Ratna. 2012. *Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univritas Brawijaya, Malang
- Darsono dan Tjatjuk, Siswandoko 2011. “*Manajemen Sumber Daya Manusia Abad 21*”.Nusantara Consulting, Jakarta
- Dessler, G. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Keempat Belas*. Salemba Empat, Jakarta
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Cetakan keempat, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hafiyyan, M. 2015. *Pengaruh Kompensasi Finansial Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada Balai Besar Inseminasi Buatan (BBIB), Singosari, Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univritas Brawijaya, Malang
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Penerbit PT Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. PT. Bumi Aksara, Jakarta
- I Komang, Niwayan dan Iwayan 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama*, Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2013. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Indriantoro, Nur., dan Supomo, Bambang. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi & Manajemen*, BPFE, Yogyakarta.
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama, Cetakan pertama, Rajawali Press, Jakarta.
- Kismono, Gugup. 2011. *Bisnis Pengantar*. Edisi Dua, BPFE UGM, Yogyakarta.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta, Bandung.

- Mathis, Robert L dan John H. Jackson, 2011. *Human Resource Management*, Edisi Sepuluh, Salemba Empat, Jakarta.
- Mugiono, 2009. *Modul Aplikasi Komputer Statistik*, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya, Malang.
- Nazir. 2014 *Metode Penelitian*.Ghalia, Bogor.
- Rivai, Veithzal, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Edisi Ketiga, Rajawali Pers. Jakarta
- Subekhi, Akhmad, Mohammad Jauhar. 2012. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prestasi Pustaka, Jakarta..
- Sugiyono, 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Alfabeta, Bandung.
- Umam, Khaerul. 2010. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia, Bandung
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Edisi Ketig, Rajawali Pers, Jakarta.
- Xavier, Quida. 2013. *Pengaruh Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel UB Malang*. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univritas Brawijaya, Malang



## **LAMPIRAN 1**

### **KUESIONER**



## KUESIONER PENELITIAN

Kepada:

Yth. Bapak/ Ibu/ Saudara/i

Karyawan PT. Jaya Mekar Sari (General Contractor and Supplier) Blitar

Dengan Hormat,

Dalam rangka penelitian untuk penyusunan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan (PT. Jaya Mekar Sari Blitar)”, maka saya mengharap kesedian Bapak/ Ibu/ Saudara/ i dan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini dengan lengkap dan sejujurnya.

Maksud dari penelitian yang dilakukan ini guna memenuhi persyaratan untuk meraih derajat S-1 pada Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Brawijaya Malang. Kuesioner ini digunakan untuk kepentingan ilmiah, sehingga jawaban dari kuesioner Bapak/ Ibu/ Saudara/i yang telah dijawab dan diberikan kepada peneliti tidak akan dipublikasikan serta dijamin kerahasiaannya.

Demikian atas perhatian dan kerjas sama yang telah diberikan, serta kesediaan Bapak/ Ibu/ Saudara/ i untuk menjawab kuesioner, saya mengucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Alfian Widatmoko

## IDENTITAS RESPONDEN

Dimohon untuk mengisi identitas responden dengan mengisi titik-titik dan memberi tanda lingkaran (O) pada jawaban yang tersedia dibawah ini.

1. Usia : a. 20-30 tahun  
b. 31-40 tahun  
c. 41-50 tahun  
d. > 51 tahun
2. Jenis Kelamin : a. Pria  
b. Wanita
3. Penghasilan : a. Rp 1.000.000 – Rp 5.000.000  
b. Rp 6.000.000 – Rp 10.000.000  
c. Rp. 11.000.000 – Rp 15.000.000  
d. > Rp 16.000.000
4. Pendidikan terakhir : a. SMA  
b. Diploma (D3)  
c. Sarjana (S1)  
d. Magister (S2)  
e. Lainnya (Sebutkan).....
5. Masa Kerja : a. 5-10 tahun  
b. 11-15 tahun  
c. 16-20 tahun  
d. 21-25 tahun  
e. Lainnya (Sebutkan).....
6. Bidang Pekerjaan : .....
7. Jabatan Sekarang : .....

Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan

Tanda centang (v). Alternatif jawaban :

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

### 1. Kompensasi Finansial (X1)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Besar gaji yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya					
2.	Gaji yang saya terima saat ini dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari					
3.	Pemberian gaji yang dilakukan perusahaan selalu tepat waktu					
4.	Pemberian bonus bagi karyawan perlu dipertahankan					
5.	Bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan harapan saya					
6.	Perusahaan memberikan tunjangan untuk cuti tahunan					
7.	Perusahaan memberikan tunjangan untuk hari raya					
8.	Tunjangan untuk bekerja lembur telah sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan saya					
9.	Perusahaan menyediakan fasilitas ruang kantor yang sesuai dengan kebutuhan					
10.	Perusahaan menyediakan fasilitas tempat parkir yang luas					

Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan

Tanda centang (v). Alternatif jawaban :

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

## 2. Kompensasi Non Finansial (X2)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Dalam perusahaan tempat saya bekerja setiap karyawan mendapat kesempatan yang sama untuk dipromosikan					
2.	Perusahaan memberikan kebijakan promosi kepada karyawan sesuai dengan prestasi yang telah dicapai oleh masing-masing karyawan					
3.	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat rapi					
4.	Kondisi lingkungan kerja di perusahaan sangat bersih					
5.	Komunikasi antar pimpinan dengan karyawan berjalan dengan baik					
6.	Komunikasi antar karyawan berjalan dengan baik					

Dimohon untuk mengisi jawaban pada kolom berikut dengan memberikan

Tanda centang (v). Alternatif jawaban :

1	2	3	4	5
Tidak Setuju	Kurang Setuju	Ragu-Ragu	Setuju	Sangat Setuju

### 3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	Jawaban				
		1	2	3	4	5
1.	Hasil kerja saya telah sesuai dengan standar perusahaan					
2.	Hasil kerja saya telah sesuai dengan target kerja saya					
3.	Ada peningkatan jumlah tugas yang mampu saya selesaikan					
4.	Penyelesaian jumlah pekerjaan yang saya hasilkan lebih banyak dari rekan kerja					
5.	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti					
6.	Kualitas hasil kerja saya sesuai dengan harapan perusahaan					
7.	Saya memiliki keterampilan dalam mengerjakan tugas					
8.	Hasil kerja yang saya capai lebih baik dibandingkan waktu lalu					
9.	Saya mampu mengambil keputusan dengan bimbingan atasan					
10.	Tingkat kinerja saya telah sesuai dengan standar kinerja perusahaan					
11.	Ketepatan waktu saya dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan					
12.	Waktu yang saya butuhkan untuk menyelesaikan pekerjaan lebih sedikit dari rekan kerja					
13.	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan perusahaan					
14.	Saya selalu memulai dan mengakhiri pekerjaan tepat pada waktunya					

## **Lampiran 2**

### **Frekuensi Jawaban Responden**



Frequencies

	Statistics		
	N		Mean
	Valid	Missing	
X1.1	50	0	4.1600
X1.2	50	0	4.1000
X1.3	50	0	4.2600
X1.4	50	0	4.1800
X1.5	50	0	4.1800
X1.6	50	0	4.1200
X1.7	50	0	4.1400
X1.8	50	0	4.2400
X1.9	50	0	3.9200
X1.10	50	0	4.1600
X2.1	50	0	3.8800
X2.2	50	0	4.1800
X2.3	50	0	3.9400
X2.4	50	0	4.0800
X2.5	50	0	4.2000
X2.6	50	0	4.3600
Y1	50	0	4.4400
Y2	50	0	4.2000
Y3	50	0	4.5800
Y4	50	0	4.2000
Y5	50	0	4.1200
Y6	50	0	4.2000
Y7	50	0	4.1600
Y8	50	0	4.1400
Y9	50	0	4.1800
Y10	50	0	4.0400
Y11	50	0	4.1400
Y12	50	0	4.1600
Y13	50	0	4.1600
Y14	50	0	4.0600

Frequency Table

X1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.0	6.0	8.0
	4.00	33	66.0	66.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
Total		50	100.0	100.0	



**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.0	6.0	8.0
	4.00	36	72.0	72.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	6	12.0	12.0	12.0
	4.00	25	50.0	50.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	24	48.0	48.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	4	8.0	8.0	8.0
	4.00	33	66.0	66.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	30	60.0	60.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	26	52.0	52.0	68.0
	5.00	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	3	6.0	6.0	8.0
	4.00	29	58.0	58.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	10	20.0	20.0	22.0
	4.00	31	62.0	62.0	84.0
	5.00	8	16.0	16.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X1.10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.0
	4.00	37	74.0	74.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	30.0	30.0	30.0
	4.00	26	52.0	52.0	82.0
	5.00	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	3	6.0	6.0	6.0
	4.00	35	70.0	70.0	76.0
	5.00	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	12	24.0	24.0	26.0
	4.00	26	52.0	52.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	29	58.0	58.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.5**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	38	76.0	76.0	78.0
	5.00	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**X2.6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	29	58.0	58.0	60.0
	5.00	20	40.0	40.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.0
	4.00	23	46.0	46.0	50.0
	5.00	25	50.0	50.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	1	2.0	2.0	4.0
	4.00	35	70.0	70.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	1	2.0	2.0	2.0
	4.00	19	38.0	38.0	40.0
	5.00	30	60.0	60.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	8	16.0	16.0	16.0
	4.00	24	48.0	48.0	64.0
	5.00	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	30	60.0	60.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y6**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	27	54.0	54.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y7**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	29	58.0	58.0	70.0
	5.00	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y8**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	5	10.0	10.0	12.0
	4.00	30	60.0	60.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y9**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	5	10.0	10.0	10.0
	4.00	31	62.0	62.0	72.0
	5.00	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y10**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	27	54.0	54.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y11**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	4	8.0	8.0	10.0
	4.00	32	64.0	64.0	74.0
	5.00	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y12**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	9	18.0	18.0	20.0
	4.00	21	42.0	42.0	62.0
	5.00	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y13**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	2.0	2.0	2.0
	3.00	7	14.0	14.0	16.0
	4.00	25	50.0	50.0	66.0
	5.00	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

**Y14**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	7	14.0	14.0	14.0
	4.00	33	66.0	66.0	80.0
	5.00	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

### **Lampiran 3**

### **Uji Validitas dan Reliabilitas**





## Correlations

**Correlations**

		X1
X1.1	Pearson Correlation	.845**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.2	Pearson Correlation	.847**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.3	Pearson Correlation	.602**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.4	Pearson Correlation	.665**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.5	Pearson Correlation	.530**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.6	Pearson Correlation	.624**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.7	Pearson Correlation	.758**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.8	Pearson Correlation	.683**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.9	Pearson Correlation	.642**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X1.10	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.873	10

## Correlations

**Correlations**

		X2
X2.1	Pearson Correlation	.660**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.2	Pearson Correlation	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.3	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.4	Pearson Correlation	.775**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.5	Pearson Correlation	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
X2.6	Pearson Correlation	.664**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.782	6

## Correlations

Correlations

		Y
Y1	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y2	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y3	Pearson Correlation	.570**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y4	Pearson Correlation	.658**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y5	Pearson Correlation	.549**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y6	Pearson Correlation	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y7	Pearson Correlation	.699**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y8	Pearson Correlation	.607**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y9	Pearson Correlation	.501**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y10	Pearson Correlation	.691**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y11	Pearson Correlation	.711**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y12	Pearson Correlation	.692**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y13	Pearson Correlation	.696**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50
Y14	Pearson Correlation	.507**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	50

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level

## Reliability

**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	50	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	50	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.891	14



## **Lampiran 4**

### **Asumsi Klasik**



### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.526	4.09745	1.605

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	X1	.351	2.846
	X2	.351	2.846

a. Dependent Variable: Y

### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.01296223
Most Extreme Differences	Absolute	.135
	Positive	.099
	Negative	-.135
Kolmogorov-Smirnov Z		.954
Asymp. Sig. (2-tailed)		.323

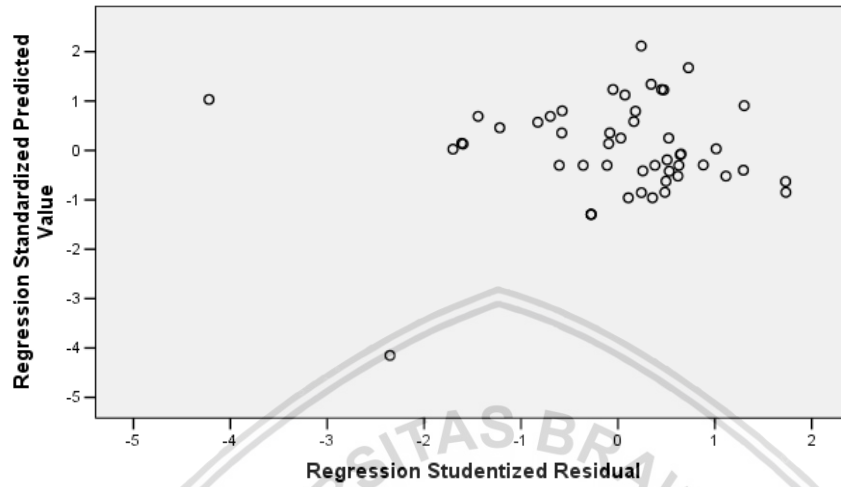
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.



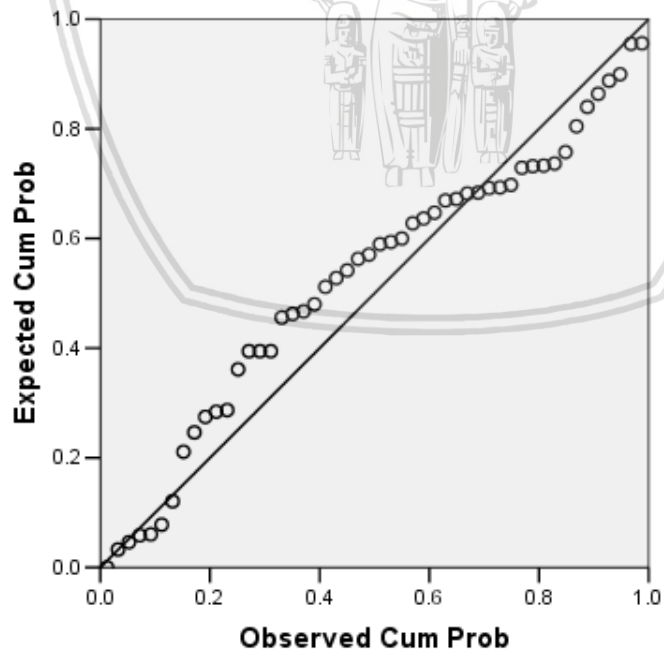
Scatterplot

Dependent Variable: Y



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

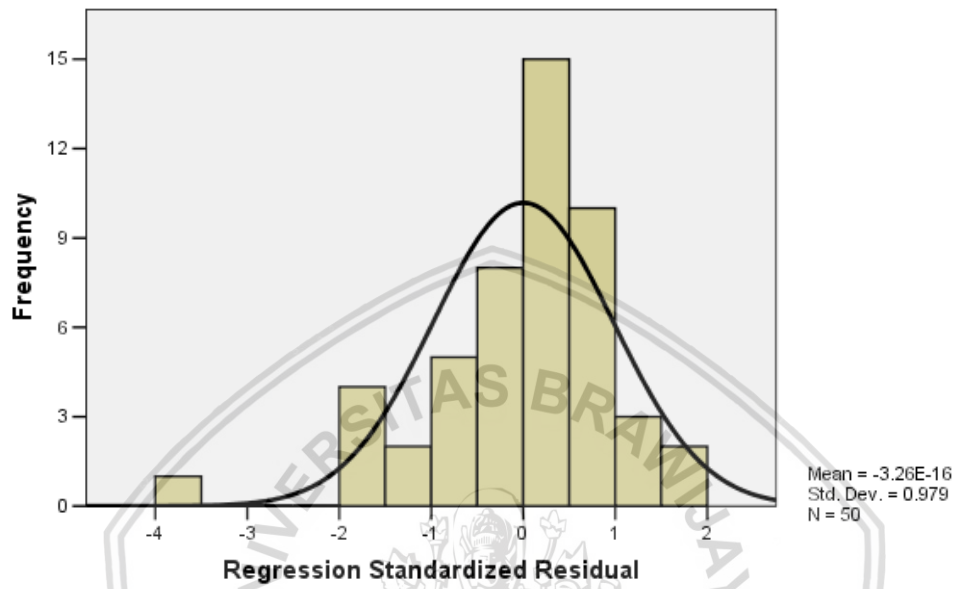
Dependent Variable: Y





# Histogram

Dependent Variable: Y





**Lampiran 5**  
**Regresi Linier Berganda**

## Regression

### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Y	58.7800	5.94976	50
X1	41.4600	4.39020	50
X2	24.6400	2.59324	50

### Correlations

		Y	X1	X2
Pearson Correlation	Y	1.000	.696	.706
	X1	.696	1.000	.805
	X2	.706	.805	1.000
Sig. (1-tailed)	Y	.	.000	.000
	X1	.000	.	.000
	X2	.000	.000	.
N	Y	50	50	50
	X1	50	50	50
	X2	50	50	50

### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 <sup>a</sup>	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.738 <sup>a</sup>	.545	.526	4.09745	1.605

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

### ANOVA<sup>b</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	945.491	2	472.745	28.158	.000 <sup>a</sup>
	Residual	789.089	47	16.789		
	Total	1734.580	49			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14.986	5.865		2.555	.014
	X1	.491	.225	.362	2.183	.034
	X2	.951	.381	.415	2.498	.016

a. Dependent Variable: Y

